UNIVERSUL JURIDIC

Alexandru ŢICLEA

Tratat de dreptul muncii

- Legislaţie. Doctrină. Jurisprudenţă -

Ediţia a X-a, actualizată

2016

TRATATE

320 478
BCU IAŞI

UJ

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

111320 478
BCU IASI

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

TRATAT DE DREPTUL MUNCII

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Moto

In labore nobiliat.
(Munca înnobilează)

Ţiclea Alexandru

Studii:
Licenţiat în drept (Universitatea din Bucureşti, Facultatea de drept: 1973-1977 - Secţia drept economic-administrativ; 1978-1982 - Secţia drept); doctor în drept (1989); are competenţe în Dreptul muncii, Dreptul securităţii sociale, Drept civil, Drept comercial, Retorică.

Activităţi:
Este Vicepreşedinte - Universitatea Ecologică din Bucureşti; Rector, profesor universitar dr. - Universitatea Ecologică din Bucureşti (2008-2016); avocat - Baroul Bucureşti; preşedinte - Asociaţia Română de Dreptul Muncii; director-fondator - Revista română de dreptul muncii; membru asociat - Academia Oamenilor de Ştiinţă din România; preşedinte de onoare - Uniunea Experţilor în Legislaţia Muncii; arbitru - Tribunalul Arbitral în Transporturi; membru corespondent - Academia de Ştiinţe Juridice.

Doctor honoris causa:
- din decembrie 2013 la Universitatea de Stat din Chişinău, Republica Moldova;
- din mai 2015 la Universitateá Valahia din Târgovişte;
- din septembrie 2015 la Universitatea Vasile Goldiş Arad.

Publicaţii:
- A publicat: 103 tratate, cursuri, monografii; 194 articole, studii, note; 7 lucrări publicate în străinătate.
- A participat la numeroase conferinţe, seminarii, simpozioane ştiinţifice.
- Este membru în comitetul ştiinţific de cercetare în proiecte finanţate de Comisia Europeană („The right to strike in Europe", „Trade Union representation in the European Union member countries").
- Lucrări premiate: de Uniunea Juriştilor din România (*Retorica*, 2008, Premiul „Ioan Gruia"; *Dreptul public al muncii*, 2011, Premiul special; *Tratat de dreptul muncii*, Ediţia a VIII-a, 2014, Diplomă de onoare); de Academia Română (*Tratat de dreptul muncii*, Ediţia a V-a, 2012, Premiul „Simion Bărnuţiu").

La elaborarea prezentei ediţii au fost avute în vedere actele normative publicate până la data de 1 mai 2016.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

452603

ALEXANDRU ȚICLEA
Academy of Roumanian Scientists
Splaiul independenței 54, 050094, Bucharest, Romania

TRATAT DE DREPTUL MUNCII

- LEGISLAȚIE. DOCTRINĂ. JURISPRUDENȚĂ -

Ediția a X-a, actualizată

ACU

0 000010 58199 BCU IAȘI

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Universul Juridic
București
-2016-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016,
S.C. Universul Juridic S.R.L.

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin
S.C. Universul Juridic S.R.L.
Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris
al **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOȚIT DE SEMNĂTURA AUTORULUI ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL ULTIMEI COPERTE.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
ȚICLEA, ALEXANDRU
Tratat de dreptul muncii : legislație, doctrină, jurisprudență / Alexandru Țiclea. - Ed. a 10-a, actualiz. - București : Universul Juridic, 2016
Conține bibliografie
ISBN 978-606-673-834-7

349.2(498)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
E-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL DISTRIBUȚIE: tel.: **021.314.93.15**
fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

12 DEC. 2016

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Partea I

INTRODUCERE ÎN DREPTUL MUNCII

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul I

DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ŞI ŞTIINŢĂ A DREPTULUI

§1. Munca şi formele sale

1. Semnificaţia termenului „muncă". Termenul (provenit din limba slavonă – *monka*)[1] are mai multe sensuri[2].

Un prim sens, principal, este acela de *activitate productivă* (a presta o muncă eficientă, importantă), dar şi de *rezultatul acestei activităţi* (o muncă reuşită, de succes).

Al doilea sens, secundar, este de *loc de muncă* (a avea o muncă, un serviciu, o slujbă), *dar şi ansamblul lucrătorilor* (munca opusă capitalului)[3].

Celebrul om politic indian *Mohandas Karamchand Gandhi* (1869-1948), supranumit *Mahatma* (suflet mare) era de părere că „munca dă omului demnitatea sa", iar filozoful francez *Emmanuel Mounier* (1905-1950) considera că „prin a munci are loc realizarea atât a unui om, cât şi a unui lucru".

Pentru filozoful german *Karl Marx* (1818-1883) istoria universală nu este altceva decât un proces al creării omului prin muncă. Ideea sa se află în centrul doctrinei sociale a *Bisericii catolice*. Conform *Compendiului* acesteia din 2004, „munca trebuie să fie onorată pentru că ea este sursă de bogăţie, sau cel puţin, condiţie onorabilă a vieţii". Ea, „reprezintă o dimensiune fundamentală a existenţei umane prin participarea nu doar la realizarea unui rezultat al ei, a unei opere de valoare, dar şi a unei izbăviri sau mântuiri... Munca este o expresie esenţială a persoanei, un *actus personae*. Orice formă de materialism şi de economism care încearcă să reducă lucrătorul la un simplu instrument de producţie, la o simplă forţă de muncă, la o valoare exclusiv materială, sfârşeşte prin a denatura iremediabil esenţa muncii, privând-o de finalitatea sa, cea mai mobilă şi cea mai profundă uman".

Declaraţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii de la Philadelphia din 1944 proclamă: „Munca, fiind o expresie a personalităţii umane, nu poate fi tratată ca o marfă!".

Este un adevăr confirmat de mii de ani, *că prin muncă, omul transformă nu numai natura, dar se transformă, se realizează chiar pe sine însuşi.*

S-a afirmat, pe bună dreptate, că „respectul demnităţii lucrătorilor este cel mai preţios patrimoniu al întreprinderii".[4]

Dar dacă munca face omul, ea, în acelaşi timp, poate să-i ameninţe condiţia, să-l dezumanizeze, să-i ameninţe demnitatea. În prezent, progresul ştiinţific şi tehnologic, mondializarea

---

[1] În lat. *tripalium,* în fr. *travail; emploi* - loc de muncă.

[2] A se vedea *Dicţionarul Explicativ al Limbii Române,* ediţia a II-a, Editura Univers Enciclopedic Gold, Bucureşti, 2012, p. 682.

[3] În Spania, termenul de muncă are două sensuri: *activitate umană* (labor) şi *rezultat* al activităţii oamenilor (Leodegario Fernández Marcos, Leodegario Fernández Sánchez, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social,* Universidad Nacional de Educacion a Distancia, Madrid, 2013, p. 17).

[4] Patrice Adam, *La dignité du salarié, et le droit du travail* (Premiér parte), în „Revue de droit du travail" nº 3 marts 2014, p. 175.

pieţelor, surse de dezvoltare şi progres, expun lucrătorii riscului de a fi exploataţi de agentul economiei de piaţă.

Esenţial este că munca îi conferă fiecărui individ o identitate personală şi socială, îi conferă un anumit prestigiu în societate. Ea este matricea activităţii umane şi reprezintă, în acelaşi timp, expresia individualităţii.

Munca este principalul, uneori chiar unicul mijloc de satisfacere prin sine însuşi a nevoilor elementare şi vitale ale omului. Este un drept fundamental şi un bine pentru om, un bine util, demn de el...[1]

Studii recente demonstrează că munca este primul determinant al nivelului de viaţă. Este, totodată, o componentă esenţială a dezvoltării economice. Analizele cantitative confirmă că un nivel ridicat al venitului din muncă este principalul factor de reducere a sărăciei. Munca influenţează şi alte dimensiuni ale bunăstării individuale şi sociale, în special respectul de sine, sănătatea mentală şi fizică, coeziunea socială[2].

2. Munca pentru sine şi munca independentă. În pofida denumirii sale, *dreptul muncii* nu priveşte orice formă de muncă, ci numai pe cea subordonată, el reglementând situaţia celui ce munceşte în favoarea şi sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu.

În acelaşi timp, obiectul său nu se limitează la relaţiile de muncă propriu-zise, ci se referă şi la acele raporturi juridice conexe (privind, de exemplu, formarea profesională, dialogul social, securitatea şi sănătatea în muncă, jurisdicţia muncii).

Totodată, dreptul muncii nu are în vedere munca personală, pentru sine (în gospodăria proprie) şi nici pe cea *independentă* sau a *liberilor-profesionişti.*

Desfăşoară activităţi economice independente *persoanele fizice autorizate, întreprinzătorii persoane fizice titulari ai întreprinderilor individuale, membrii familiilor care constituie întreprinderi familiale,* în temeiul Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008[3] etc.

Pentru a înţelege semnificaţia noţiunilor de „activitate dependentă" şi „activitate independentă" urmează să se aibă în vedere dispoziţiile Codul fiscal[4], conform căruia activitatea dependentă este „orice activitate desfăşurată de o persoană fizică într-o relaţie de angajare generatoare de venituri" (art. 7 pct. 1). *Activitatea dependentă la funcţia de bază este* „orice activitate desfăşurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcţie de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfăşoară pentru mai mulţi angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcţia pe care o consideră de bază" (art. 7 pct. 2).

Activitatea independentă este „orice activitate desfăşurată de către o persoană fizică în scopul obţinerii de venituri, care îndeplineşte cel puţin 4 dintre următoarele criterii":

- persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului şi a modului de desfăşurare a activităţii, precum şi a programului de lucru;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfăşura activitatea pentru mai mulţi clienţi;
- riscurile inerente activităţii sunt asumate de către persoana fizică ce desfăşoară activitatea;

---

[1] *Ibidem*, p. 176.

[2] Martin Ostermeier, Sarah Linde, Jane Lay, Sebastian Prediger, *Des indicateurs „SMART" pour mesurer le travail décent: proposition dans la perspective du programme de développement pour l'aprés -2015* în „Revue internationale de Travail" 2015/3 volume 154, p. 315-316.

[3] Privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 382 din 25 aprilie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa Guvernului nr. 39/2015 privind cazierul fiscal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 655 din 31 august 2015).

[4] Legea nr. 227/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688 din 10 septembrie 2015), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum şi unele măsuri fiscal-bugetare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

- activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfăşoară;
- activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacităţii intelectuale şi/sau a prestaţiei fizice a acesteia, în funcţie de specificul activităţii;
- persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare şi supraveghere a profesiei desfăşurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea şi exercitarea profesiei respective;
- persoana fizică dispune de libertatea de a desfăşura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terţe persoane (art. 7 pct. 3).

Activitatea independentă este caracteristică profesiilor liberale, adică a acelor „ocupaţii exercitate pe cont propriu de persoane fizice, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea şi exercitarea profesiei respective" (art. 7 pct. 34).

Prin acte normative speciale sunt reglementate o serie de profesiuni, din care unele exclusiv liberale, astfel:

– *expert contabil şi contabil autorizat* (Ordonanţa Guvernului nr. 65/1994)[1];
– *notar public* (Legea nr. 36/1995[2]; Ordinul ministrului justiţiei nr. 2333/2013[3]);
– *avocat* (Legea nr. 51/1995[4]);
– *medic veterinar* (Legea nr. 160/1998 pentru organizarea şi exercitarea profesiunii de medic veterinar[5]);
– *auditor financiar* (Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 75/1999[6]);
– *persoanele care practică servicii publice conexe actului medical* (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician etc.); (Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 83/2000[7]);
– *consilier în proprietatea industrială* (Ordonanţa Guvernului nr. 66/2000[8]; Instrucţiunile de aplicare nr. 108/2002, aprobate de directorul general al Oficiului de Stat pentru Invenţii şi Mărci[9]);
– *expert criminalist* (Ordonanţa Guvernului nr. 75/2000[10]);

B.C.U. „M. EMINESCU" IAŞI

[1] Privind organizarea activităţii de expertiză contabilă şi a contabililor autorizaţi (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 13 din 8 ianuarie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012). Regulamentul privind accesul la profesia de expert contabil şi contabil autorizat a fost aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 227/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 187 din 11 martie 2008).

[2] Legea notarilor publici şi a activităţilor notariale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 444 din 18 iunie 2014).

[3] Pentru adoptarea Regulamentului de punere în aplicare a legii notarilor publici (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 1 august 2013; rectificat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 591 din 19 septembrie 2013).

[4] Pentru organizarea şi exercitarea profesiei de avocat (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 98 din 7 februarie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Codului penal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

A se vedea cu privire la analiza reglementărilor privind organizarea şi exercitarea profesiei de avocat, Flavius Baias, *Principiile profesiei de avocat în lumina dispoziţiilor Legii nr. 51/1995,* în „Dreptul" nr. 10-11/1995, p. 33 şi urm.; Şerban Beligrădeanu, *Reglementări ilegale – în raport cu principiile şi normele dreptului muncii şi ale securităţii sociale – înscrise în Statutul profesiei de avocat,* în „Dreptul" nr. 1/1996, p. 56-62.

[5] Pentru organizarea şi exercitarea profesiunii de medic veterinar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 209 din 24 martie 2014).

[6] Privind activitatea de audit financiar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 598 din 2 august 2003), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 149/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 257 din 9 mai 2013).

[7] Privind organizarea şi funcţionarea cabinetelor de liberă practică pentru servicii publice conexe actului medical (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 27 iunie 2000), aprobată prin Legea nr. 598/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 8 noiembrie 2001).

[8] Privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1019 din 21 decembrie 2006).

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 15 noiembrie 2002, modificate prin Ordinul nr. 113/2009 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 24 septembrie 2009).

[10] Privind organizarea activităţii de expertiză criminalistică (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 29 august 2000), aprobată prin Legea nr. 488/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 578 din 5 august 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 156/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 519 din 22 iulie 2011).

– *executor judecătoresc* (Legea nr. 188/2000[1]);
– *arhitect* (Legea nr. 184/2001[2]);
– *consultant fiscal* (Ordonanța Guvernului nr. 71/2001[3]);
– *detectiv particular* (Legea nr. 329/2003[4]);
– *psiholog cu drept de liberă practică* (Legea nr. 213/2004[5]);
– *trader şi consultant de investiții* (Legea nr. 297/2004)[6];
– *asistent social* (Legea nr. 466/2004[7]);
– *broker* (Legea nr. 357/2005[8]);
– *medic, medic dentist şi farmacist* (Legea nr. 95/2006[9]);
– *mediator* (Legea nr. 192/2006)[10];
– *practician în insolvență* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2006)[11];
– *tehnician dentar* (Legea nr. 96/2007)[12];
– *practician de medicină complementară/alternativă* (Legea nr. 118/2007)[13];

---

[1] Privind executorii judecătoreşti (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 738 din 20 octombrie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 138/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 753 din 7 octombrie 2014).

[2] Privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 26 iunie 2014), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 12/2016 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 184/2001 privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 68 din 29 ianuarie 2016).

În aplicarea acestei legi au fost adoptate Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 932/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 16 septembrie 2010), modificată ulterior. A mai fost aprobat Codul deontologic al profesiei de arhitect (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 342 din 21 mai 2012).

[3] Privind organizarea şi exercitarea profesiei de consultanță fiscală (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 538 din 1 septembrie 2001), aprobată prin Legea nr. 198/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 287 din 29 aprilie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 197/2015 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 8/2014 pentru modificarea şi completarea unor acte normative şi alte măsuri fiscal-bugetare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 529 din 16 iulie 2015).

[4] Privind exercitarea profesiei de detectiv particular (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 178 din 12 martie 2014).

[5] Privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea şi funcționarea Colegiului Psihologilor din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 1 iunie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

[6] Privind piața de capital (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 29 iunie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 312/2015 privind redresarea şi rezoluția instituțiilor de credit şi a firmelor de investiții, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative în domeniul financiar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 920 din 11 decembrie 2015).

Traderii sunt persoane juridice care efectuează exclusiv în nume şi pe cont propriu tranzacții cu instrumente financiare derivate, de natura contractelor futures şi cu opțiuni. Ei vor fi autorizați în condițiile prevăzute prin reglementările C.N.V.M. (Consiliul Național al Valorilor Mobiliare) şi vor fi înscrişi în Registrul C.N.V.M. Pot opera numai cu acordul operatorului de piață şi în conformitate cu reglementările respectivei piețe reglementate.

[7] Privind statutul asistentului social (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1088 din 23 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

[8] Privind bursele de mărfuri (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1115 din 9 decembrie 2005).

[9] Privind reforma în domeniul sănătății (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 5/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 14 martie 2016).

[10] Privind medierea şi organizarea profesiei de mediator (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013) şi Decizia Curții Constituționale nr. 266/2014 prin care art. 2 alin. (1) şi alin. (1^2) au fost declarate neconstituționale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 464 din 25 iunie 2014).

[11] Privind organizarea activității practicienilor în insolvență (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 724 din 13 octombrie 2011), modificată ulterior.

[12] Privind exercitarea profesiei de tehnician dentar, precum şi înființarea, organizarea şi funcționarea Ordinului Tehnicienilor Dentari din România (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 269 din 24 aprilie 2009).

[13] Privind organizarea şi funcționarea activităților şi practicilor de medicină complementară/alternativă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 8 mai 2007).

– *asistent medical şi moaşă* (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008)[1];

– *dietetician* (Legea nr. 256/2015)[2] etc.

Unii membri ai profesiunilor enumerate pot fi, exclusiv, liber profesionişti, ori salariați, dar (nu doar) ei pot avea, concomitent, ambele calități. De exemplu, medicii, ca regulă, sunt salariați în rețeaua sanitară de stat, iar unii dintre ei îşi exercită profesiunea (liberală) şi în cabinete particulare. De altfel, există mai multe forme şi modalități de exercitare a profesiilor liberale: individual, asociativ, în baza unui contract individual de muncă sau a unui contract civil. Este cazul, de pildă, al: experților contabili şi contabililor autorizați, auditorilor financiari, consilierilor în proprietate industrială, experților criminalişti, detectivilor particulari, psihologilor, mediatorilor, geodezilor etc.

Meseriaşul sau artizanul (croitor, tâmplar, fierar etc.), medicul sau farmacistul liber profesionist care îşi desfăşoară activitatea la sediul profesional (atelier, cabinet etc.) pentru diverşi clienți sunt supuşi normelor dreptului civil în relațiile cu aceştia şi nu ale dreptului muncii.

Şi munca autonomă (independentă) se realizează în baza unui raport juridic (*locatio operis*) existent între prestator şi beneficiar, dar el prezintă anumite caracteristici şi anume:

– exclude subordonarea prestatorului față de beneficiar, părțile aflându-se pe poziții de egalitate;

– prestatorul are autonomie de gestiune, dispunând de independență din punct de vedere al timpului, locului şi modului de organizare a propriei activități (bineînțeles în limitele impuse de contract sau de natura prestației);

– desfăşurarea activității poate fi încredințată unor împuterniciți sau prepuşi, dar unicul responsabil față de beneficiar este prestatorul contractant;

– activitatea prestată în cazul muncii independente este privită unitar (în timp ce în cazul muncii subordonate ea are un caracter succesiv);

– remunerația (prețul muncii) se prezintă tot unitar, global[3], fiind stabilită pentru rezultatul final al lucrării;

– riscul activității aparține prestatorului etc.

În concluzie, dreptul muncii nu se aplică liberilor profesionişti şi nici celorlalte persoane care desfăşoară activități independente sau în baza unor legi speciale ori sunt membrii ai consiliilor de administrație, cenzori, consilieri locali şi județeni, experți, arbitrii, mediatori, autori etc.[4]

3. Munca subordonată. Ca principiu, subiectele de drept în viața civilă sunt libere şi egale. Dar, individul, stăpân pe actele sale îşi pierde statutul menționat atunci când dobândeşte calitatea de salariat. Subordonarea îl privează de libertatea sa civilă în relația juridică inegalitară cu angajatorul său. Drept consecință, el va fi supus puterii de direcție a acestuia[5].

Aşa fiind, munca subordonată este cea prestată de o persoană fizică pentru un beneficiar persoană juridică sau fizică sub autoritatea acesteia din urmă[6].

---

[1] Privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moaşă şi a profesiei de asistent medical, precum şi organizarea şi funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generalişti, Moaşelor şi Asistenților Medicali din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2008), modificată ulterior.

[2] Legea nr. 256/2015 privind exercitarea profesiei de dietetician, precum şi înființarea, organizarea şi funcționarea Colegiului Dieteticienilor din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 825 din 5 noiembrie 2015).

[3] A se vedea, de exemplu, Legea nr. 109/2005 privind instituirea indemnizației pentru activitatea de liber profesionist a artiştilor independenți sau executanți din România (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 384 din 5 iunie 2009), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

[4] Alexandru Athanasiu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole*, vol. I, Articolele 1-107, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 2-3.

[5] Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, P.U.F., Paris, 2007, p. 151.

[6] A se vedea şi Ana Ştefănescu, *Discuții privind Dreptul muncii şi „Dreptul profesional"*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2013, p. 50-52.

Este cazul celei îndeplinite de salariați, ca urmare a încheierii contractului individual de muncă, de funcționari publici, militari, magistrați, demnitari, diplomați, personalul cultelor religioase etc.

Munca subordonată, la rândul său, prezintă caracteristici proprii ce o individualizează, față de munca autonomă sau independentă şi anume:

– angajatul (prestatorul) devine membru al unui colectiv (de angajați) din cadrul angajatorului;

– el se supune normelor de disciplină impuse de beneficiarul muncii şi desfăşoară activitatea sub supravegherea acestuia, în cadrul unui program de lucru;

– munca trebuie prestată personal (*facendi necessitas*);

– riscul activității îl suportă angajatorul nu angajatul;

– pentru munca prestată (care are un caracter succesiv, în timp), angajatul primeşte periodic salariu (remunerație) etc.[1]

Forme atipice de muncă subordonată sunt cele prestate de *voluntari*, în temeiul contractului de voluntariat potrivit Legii nr. 78/2014[2], de zilieri potrivit Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri[3], precum şi cea, consecință a unor obligații legale, de pildă, de:

– persoanele (contravenienți) care execută sau prestează o muncă neremunerată (activitate) în folosul comunității[4];

– persoanele apte de muncă din familiile pentru care se asigură un venit minim garantat, obligate să presteze lunar diverse activități într-un volum de cel mult 72 de ore[5].

Dar, în situațiile de mai sus, prestatorii nu au calitatea de angajați (salariați) şi, evident, pentru munca îndeplinită ei nu beneficiază de salariu (remunerație etc.). Astfel, Legea nr. 52/2011 dispune că „raportul dintre ziler şi beneficiar se stabileşte fără încheierea unui contract de muncă" (art. 3); iar reglementarea activităților ocazionale prestate de zilieri derogă de la dispozițiile Codului muncii (art. 2).

§2. Noțiunea, obiectul şi misiunea dreptului muncii

4. Definiția dreptului muncii. Ca orice altă ramură a dreptului, şi dreptul muncii reprezintă un ansamblu de norme juridice cu un obiect distinct de reglementare: *relațiile sociale de muncă.*

---

[1] Într-o serie de țări europene (Italia, Franța, Anglia, Germania etc.) este cunoscută şi aşa numita muncă parasubordonată, un hibrid între munca independentă şi cea subordonată. Este vorba de lucrători (nesalarizați), dar aflați într-o situație de dependență economică (Tiberiu Țiclea, *Dependența economică şi dreptul muncii – probleme actuale şi perspective*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 76 şi urm.).

În *Italia*, munca parasubordonată este cea prestată de lucrătorii independenți, cu caracter de continuitate în favoarea unor beneficiari. Raportul juridic respectiv presupune doar o independență economică nu şi una juridică (Rosario D'Aponte, Giovambattista Vavala, *Diritto del lavoro e legislazione sociale*, Gruppo Wolters Kluwer, Italia, 2014, p. 93-94).

[2] Privind reglementarea activității de voluntariat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 469 din 26 iunie 2014). Asemănător, exercită activități specifice pompierii voluntarii civili, în baza Legii nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 21 iulie 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 52/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 828 din 5 noiembrie 2015).

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 947 din 22 decembrie 2015.

Pentru amănunte, a se vedea *infra,* pct. 129.

[4] A se vedea: Ordonanța Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002), aprobată prin Legea nr. 641/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900 din 11 decembrie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2009 (publicată în Monitorul Oficial al Românie, Partea I, nr. 645 din 1 octombrie 2009); art. 391 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 17/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 629 din 27 august 2014).

[5] A se vedea Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 20 iulie 2001), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 342/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 970 din 28 decembrie 2015).

Aceste relații se stabilesc între cei ce utilizează forță de muncă – *angajatori* (patroni) și cei care prestează munca – *salariați* (angajați).

În sensul Codului muncii [art. 14 alin. (1)], „prin *angajator* se înțelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă"[1].

Potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011, *angajatul* este persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de serviciu, care prestează muncă, pentru și sub autoritatea unui angajator și beneficiază de dreptul prevăzut de lege, precum și de dispozițiile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile [art. 1 lit. g)]. Această noțiune de angajat (salariat) are un înțeles mai restrâns decât cea din dreptul Uniunii Europene, „acoperind doar persoanele în activitate în temeiul unui raport de muncă"[2].

Legiuitorul, așadar, prin termenul de „angajat" are în vedere atât *salariații* supuși contractelor individuale de muncă, cât și *funcționarii publici*, aflați în raporturi de serviciu cu autoritățile/instituțiile publice din care fac parte. De altfel, Curtea Europeană de Justiție a decis că „noțiunea de lucrător include și funcționarii" (Hotărârea din 24 martie 1994, în Cauza Van Poucke, C-71/93)[3].

Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților[4], definește *angajatul* ca acea „persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă sau raport de muncă, care prestează munca pentru și sub activitatea unui angajator, și beneficiază de drepturile prevăzute de legea română precum și de contractele și acordurile de muncă" [art. 3 lit. c)].

Anumite persoane, de regulă juridice (societăți comerciale, societăți sau companii naționale, regii autonome, alte organizații cu scop lucrativ, instituții publice etc.), denumite, uneori, generic *unități*[5], au nevoie, pentru înfăptuirea obiectului lor de activitate, de ajutorul unor angajați (salariați), aceștia, pe baza promisiunii că vor fi remunerați (salarizați); răspund cererii și se plasează sub autoritatea beneficiarilor muncii lor.

Ei vor depinde astfel *juridic* și *economic* de angajatori. *Depind juridic* deoarece au obligația de subordonare: să realizeze întocmai sarcinile de serviciu, să respecte ordinea și disciplina muncii, instrucțiunile șefilor ierarhici. *Depind economic,* deoarece, în schimbul muncii, primesc periodic *salariu,* de cele mai multe ori singura lor sursă de existență.

Între cele două părți - angajator și salariați - iau naștere atât relații individuale, dar și colective, consecință a individualizării dialogului social, a existenței unor drepturi și obligații distincte ale partenerilor sociali în procesul muncii, ca subiecte de drept, a încheierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

Unii autori[6], în definirea dreptului muncii, pornesc de la faptul că acesta este o *disciplină științifică,* el neputându-se confunda sau echivala cu un ansamblu de reglementări. Se consideră astfel că „dreptul muncii constituie o disciplină a științelor juridice care studiază aspectele teoretice și practice ale raporturilor juridice de muncă născute între angajatori și cei subordonați acestora în baza contractelor individuale și colective de muncă, precum și rolul statului în desfășurarea acestor raporturi".

Firește, dreptul muncii constituie și o disciplină științifică – mărturie stau numeroasele cursuri, tratate și alte lucrări care îi sunt consacrate, precum și faptul că este înscris în programele de învățământ ale facultăților de drept –, dar el este, înainte de toate, o ramură a dreptului alături de celelalte ramuri (subsisteme) ale sistemului dreptului național.

---

[1] Legea dialogului social nr. 62/2011 definește angajatorul ca acea persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă sau raport de serviciu [art. 1 lit. e)]. Noțiunea de angajator este extrem de largă; se observă că ea cuprinde și autoritățile/instituțiile publice.

[2] Ovidiu Ținca, *Noțiunea de salariat din Codul muncii în raport cu noțiunea de lucrător din dreptul european*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2015, p. 30-31.

[3] *Ibidem*, p. 32-33.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

[5] În concepția dialogului social *unitatea* este persoana juridică ce angajează nemijlocit forța de muncă [art. 1 lit. l)].

[6] Valer Dorneanu, *Dreptului muncii. Partea generală,* Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 16-17.

În concluzie, *dreptul muncii este acea ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă, aspecte ale inspecției și jurisdicției muncii*[1].

Denumirea de drept al muncii desemnează și disciplina sau ramura științelor juridice care studiază normele menționate[2].

5. Autonomia dreptului muncii. Negându-se opinia tradițională și temeinic justificată privind existența dreptului muncii ca ramură autonomă a sistemului dreptului[3], se susține incomprehensibil, ambiguu și cu expresii contradictorii, „inextricabile" și citate ce susțin contrariul, că dreptul muncii „nu este și nu poate[4] fi autonom, ci dependent de dreptul civil".

În continuare, totuși, se acceptă că dreptul muncii este un „drept special", ce derogă de la dreptul civil.

Cu certitudine, dreptul muncii este *o ramură distinctă de drept*, și nu o parte a dreptului civil[5]; *este, cu precădere, o componentă a dreptului privat, iar dreptul civil,* prezintă calitatea de drept comun[6]. Nu este posibil, ca strict legal, să se acrediteze conceptul că raporturile juridice civile în sens larg „ar încorpora materia raporturilor juridice de muncă"[7].

Autonomia dreptului muncii rezultă din aceea că:

- obiectul său de reglementare este propriu, fiind *constituit din raporturile individuale și colective de muncă, precum și din raporturile conexe lor*;
- este *guvernat de principii specifice*[8];
- *metoda de reglementare este proprie*; ea rezidă, în primul rând, în existența unor izvoare de drept speciale, care fie, dau expresie prerogativelor angajatorului (de pildă, regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul intern, instrucțiunile referitoare la securitatea și sănătatea în muncă), fie sunt rezultatul negocierii colective (contractele și acordurile colective de muncă). În al doilea rând, ceea ce este extrem de important, spre deosebire de dreptul civil, care este o „ramură de drept intern propriu-zis"[9], dreptul muncii încorporează și norme de internațional și european al muncii[10].

Revenind la specificul raporturilor de muncă (individuale), în comparație cu cele civile, care presupun și ele prestarea unei munci, urmează să avem în vedere caracteristicile rezultate din Recomandarea nr. 198/2006 a Organizației Internaționale a Muncii, astfel[11]:

- munca este prestată potrivit instrucțiunilor și sub controlul angajatorului;
- beneficiarul acestei munci este angajatorul;
- lucrătorul se află la dispoziția acestuia;

---

[1] Alexandru Țiclea (coord.), *Dreptul public al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010, p. 36.

Conform doctrinei germane, dreptul muncii reprezintă suma regulilor de drept care privesc munca prestată în activități dependente; se referă la relația dintre angajatori și angajați, care, în mod normal, își are baza în contractul de muncă, dar și la relația cu colaboratorii ce activează în aceeași unitate, la legăturile colectivităților de angajați și angajatori, precum și la cea dintre părțile contractante și asociațiile lor cu statul (El este, în același timp, drept public și drept privat) (Günter Schaub, Ulrich Koch, Rüdiger Linck, Hinrich Vogelsang, *Arbeitsrechts – Handbuch*, 12 Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2007, p. 1661).

[2] A se vedea Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii,* Editura Didactică și Pedagogică, București, 1985, p. 1-2.

[3] A se vedea: Alexandru Țiclea, *Noli tangere...dreptul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 9-14; Ion Traian Ștefănescu, *Considerații cu referire la autonomia dreptului muncii,* în „Dreptul" nr. 12/2012, p. 113-135.

[4] Marian Nicolae, *Codex iuris civiles,* Tomul 1, *Noul Cod civil. ediție critică,* Editura Universul Juridic, București, 2012, p. CLXXXVI-CLXXXIX .

[5] În sens contrar, a se vedea Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1688/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2015, p. 99-100.

[6] Șerban Beligrădeanu, *Comentarii în legătură cu efectele caracterului „monist" al Codului civil român actual asupra ființării, în continuare, a unui „drept comercial" în România*, în „Dreptul" nr. 9/2012, p. 19.

[7] Ion Traian Ștefănescu, *Din nou despre autonomia dreptului muncii*, în „Dreptul" nr. 11/2015, p. 130.

[8] A se vedea *infra*, §5.

[9] Ion Traian Ștefănescu, *Considerații cu referire la autonomia dreptului muncii...*, p. 121.

[10] A se vedea *infra,* Capitolul II *„Dreptul internațional și european al muncii".*

[11] Ion Traian Ștefănescu, *Considerații...*, p. 117-118.

- ca regulă, lucrătorul se integrează într-un colectiv de muncă din unitate (întreprindere), aparținând beneficiarului muncii;
- munca trebuie prestată personal de către lucrător;
- munca prezintă continuitate şi se prestează potrivit unui program şi într-un loc specific, acceptat de persoana beneficiară;
- îndeplinirea obligației de a muncii implică punerea la dispoziție de către angajator a unor maşini, utilaje, materiale, energie etc.;
- remunerarea lucrătorului are loc periodic; aceasta constituie unica sau principala sursă de venituri a lui;
- finanțarea deplasărilor profesionale ale lucrătorului revine angajatorului;
- lucrătorul are dreptul la repaus săptămânal şi la concediu anual de odihnă;
- riscurile financiare ale activității sunt suportate exclusiv de către beneficiar (angajator).

Aşa cum s-a remarcat just în literatura juridică, „o doctrină a asimilării raporturilor de muncă celor civile nu poate fi astfel decât profund reducționistă, sfârşind prin a pierde din vedere însăşi esența dreptului muncii"[1].

6. Dreptul individual şi dreptul colectiv al muncii. Din definiția dreptului muncii rezultă că acesta reglementează nu numai relațiile individuale, dar şi pe cele colective de muncă. În acest sens, este Codul muncii (art. 10), care se referă şi la *drepturile colective* ale salariaților membrii de sindicat [art. 214 alin. (1)][2].

În plus, este îndeobşte cunoscut că dreptul muncii presupune negocierea condițiilor de muncă (chiar în cazul funcționarilor publici).

Negocierea este *individuală,* se finalizează prin încheierea contractului individual de muncă şi *colectivă,* concretizată în încheierea contractului (acordului) colectiv (de muncă).

Drept consecință, se poate vorbi de dreptul individual al muncii şi de dreptul colectiv al muncii.

Primul se referă, aşadar, la încheierea, executarea, suspendarea, încetarea şi nulitatea contractului individual de muncă, inclusiv la drepturile şi obligațiile celor două părți în procesul muncii, la soluționarea litigiilor dintre ele, la răspunderea pe care o are una față de cealaltă şi chiar la formarea profesională.

Dreptul colectiv al muncii priveşte nu numai încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului (acordului) colectiv (de muncă), ci şi:

– statutul legal al organizațiilor sindicale şi al celor patronale (parteneri sociali), rolul lor în domeniul raporturilor juridice de muncă, în implicarea în dialogul social, inclusiv în funcționarea tripartismului;

– negocierea colectivă a condițiilor de muncă;

– conflictele colective de muncă şi greva[3].

Aşadar, „se poate afirma că în sfera dreptului colectiv al muncii se includ libertatea de asociere, negocierea colectivă, acțiunile colective şi implicarea salariaților în luarea deciziilor..."[4].

Dreptul colectiv al muncii a fost definit[5] ca ansamblul normelor juridice ce reglementează relațiile între salariați sau grupuri de salariați, şi un angajator sau grupuri de angajatori, de cealaltă parte. Dar, în considerarea celor ce preced, trebuie să acceptăm că sfera acestei subramuri a dreptului muncii este mai extinsă; ea include şi normele juridice ce reglementează constituirea, organizarea şi funcționarea partenerilor sociali (sindicate, patronate), precum şi

---

[1] Raluca Dimitriu, *Perspective privind obiectul dreptului muncii şi delimitarea acestuia de alte ramuri de drept*, în „Dreptul" nr. 3/2014, p. 116.

[2] Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii. Relațiile colective*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 3.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 38-39.

[4] Raluca Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 10.

[5] Magda Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă,* Editura Omnia Uni SAST, Braşov, 1999, p. 25.

cele ce privesc atribuțiile statului în domeniul relațiilor de muncă, al stimulării şi ocupării forței de muncă, al controlului aplicării legislației muncii.

Desigur că există interdependențe, corelații şi influențe reciproce între dreptul individual şi dreptul colectiv al muncii; unul fără altul nu poate exista. Cele două noțiuni sunt mai mult creații doctrinare, care răspund necesităților didactice.

7. Obiectul dreptului muncii. Din definiția dată acestei ramuri şi ştiințe a dreptului rezultă că în obiectul său intră, în primul rând, *relațiile sociale de muncă,* care, reglementate de normele juridice, devin *raporturi juridice de muncă.*

Noțiunea de relații de muncă are o sferă foarte largă; *ea cuprinde totalitatea relațiilor care se formează între oameni în procesul muncii, pe baza aplicării directe a forței de muncă la mijloacele de producție,* şi nu doar pe cele izvorâte din contractele de muncă. Într-adevăr, la raporturile de muncă propriu-zise se adaugă raporturile de serviciu, precum şi alte raporturi sociale care implică şi ele prestarea unor munci.

În literatura juridică[1] se discută şi problema existenței unui drept al muncii exhaustiv – *dreptul profesional* ca ramură distinctă de drept, ce „ar cuprinde toate raporturile juridice de muncă, civile, de drept public ş.a. – în temeiul cărora este posibil ca o persoană să presteze o muncă remunerată".

Această nouă ramură de drept ar cuprinde raporturile juridice care izvorăsc din contractul individual de muncă (inclusiv al cooperatorilor), precum şi pe cele ale:

- demnitarilor;
- funcționarilor publici;
- magistraților.

Lor li se adaugă raporturile juridice în care se află, cu clienții lor persoanele care practică o activitate independentă ca persoană fizică sau ca întreprindere familială ori ca profesie liberală (dreptul profesiilor)[2].

Între cele două părți – angajatori şi angajați – iau naştere atât relații individuale, dar şi colective, consecință a instituționalizării dialogului social, a existenței unor drepturi şi obligații distincte ale partenerilor sociali în procesul muncii, ca subiecte de drept, a încheierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

Având în vedere diversitatea relațiilor sociale, care compun obiectul dreptului muncii, acesta nu poate fi considerat nici exclusiv privat, dar nici numai public el prezentând caracteristicile unui „drept mixt"[3]. Este motivul pentru am lansat ideea (teoretică) a existenței *dreptului public al muncii* – subramură a dreptului muncii[4]. Ideea este combătută cu vehemență[5], citându-se din „*Digesta lui Ulpianus*" (*De iustitia et iure*): *publicum ius est, quond ad statum rei Romanae spectat, privatum quod ad singularum utilitatem.* Or, se susține „normele de dreptul muncii vizează raporturile de muncă, dintre angajator şi salariat, iar nu raporturile *iure imperii* dintre stat şi particular. În realitate, ceea ce se consideră „dreptul public al muncii" constituie mai degrabă *dreptul imperativ (de ordine publică)* al muncii de la care părțile (angajatorul şi salariatul) nu pot deroga decât în favoarea salariatului".

---

[1] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *op. cit.*, p. 40-41; Marioara Țichindelean, *Dreptul colectiv al muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 12; Ana Ştefănescu, *op. cit.*, p. 55-56.

[2] Ideea unui drept profesional, este respinsă categoric, motivându-se: „este vădit aberant a se amalgama, în aceeaşi ramura de drept, diferitele categorii de persoane care prestează muncă (activitate) în temeiul unor raporturi *contractuale*, ce presupun subordonare, salarizare etc., aşadar, raporturi juridice de *muncă*, cu persoanele care îşi desfăşoară activitatea *independent* (fără a exista raporturi juridice de muncă...)" (Şerban Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum şi în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă şi cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în „Dreptul" nr. 8/2010, p. 110-111).

[3] În acelaşi sens, se arată: „dreptul muncii este o *ramură de drept mixtă* ce aparține, în principal, dreptului privat, cuprinde şi norme de drept public, se aplică, cu titlu de drept comun, tuturor raporturilor juridice de muncă, este autonom şi fructifică, dacă este cazul, ca norme de drept comun, drept civil" (Ion Traian Ştefănescu, *Considerații referitoare la autonomia dreptului muncii,* p. 128).

[4] Alexandru Țiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2009, p. 11-12.

[5] Marian Nicolae, *Codex iuris civiles...,* p. CLXXXVIII.

Autorul citat se contrazice în afirmații și săvârșește și unele erori. Astfel, sunt numeroase situațiile în care statul (prin autoritățile și instituțiile publice) are calitatea de angajator, angajații fiind, după caz, funcționari publici etc., precum și personalul contractual. Iar norme juridice (de drept public) reglementează relațiile sociale de muncă (serviciu) privind categoriile de angajați menționate. Susținându-se că „ceea ce se consideră „dreptul public al muncii" constituie mai degrabă *dreptul imperativ (de ordine publică) al muncii*", se ajunge, *prin simplificare,* chiar la un *drept public al muncii (care este unul imperativ).* Numai că de la acest drept *nu se poate deroga în favoarea salariatului* așa cum subliniază eronat autorul în discuție. De exemplu, potrivit art. 138 alin. (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011, *„drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege, în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor...".*

Dreptul muncii este *privat*, deoarece, în principal, este dreptul contractelor (individuale și colective) de muncă[1].

Este *public* întrucât este și *dreptul funcției publice*; reglementând relațiile sociale de muncă (de serviciu) nu doar al diferitelor categorii de funcționari publici, dar și al magistraților, demnitarilor, diplomaților etc. În plus, statul, ca actor al domeniului social, intervine pe piața muncii pentru reglarea acesteia și în relațiile de muncă în scopul protejării angajaților[2]; organizează formarea profesională, reglementează securitatea și sănătatea în muncă, asigură Inspecția Muncii și jurisdicția muncii etc.

Este fără nicio îndoială că în ultima vreme are loc o mișcare reciprocă de influențare a dreptului muncii prin reguli protective de drept privat al muncii. Este imposibil să vorbim despre un drept al muncii *pur*, fără niciun element de drept public și, în același timp, de un drept al funcției publice, de asemenea *pur*, fără niciun element de drept privat al muncii. De altfel, din punct de vedere al protecției lucrătorului (fie el salariat sau funcționar public[3] etc.) întrepătrunderea dintre public și privat este inevitabilă[4]. Din acest punct de vedere, în doctrina franceză se susține: *Dreptul muncii are ca obiect munca subordonată, adică cea prestată sub autoritatea și puterea altuia. Prezența acestei inegalități explică esența materiei. Ca un drept al puterii, el are aceeași valoare ca și dreptul public. Alte importante aspecte determină ca dreptul muncii să fie asimilat unei ramuri a dreptului public, cum sunt cele privind problematica drepturilor omului...*[5]. De aceea, teoretic, se poate susține că există un drept public al muncii, alcătuit din norme aparținând atât dreptului privat, cât și dreptului public.

În opinia noastră nu există nicio contradicție *in terminis*, în sintagma (doctrinară) „dreptul public al muncii" și, în același timp, nu este afectată nici viziunea „monistă" asupra obiectului dreptului muncii[6].

Este fără niciun dubiu că în cazul relațiilor de serviciu (de muncă) ale funcționarilor publici, militarilor, magistraților, diplomaților etc., predomină caracterul public al acestora, precum și, firesc, al normelor care le reglementează. De aici sintagma (teoretică) *dreptul public al muncii.*

Totodată, nu este afectată „viziunea monistă asupra obiectului dreptului muncii", de vreme ce „dreptul public al muncii", este propus ca o subramură a dreptului muncii, *nu* ca o ramură distinctă a dreptului. De aceea, nu putem fi decât de acord cu afirmația conform căreia „dreptul muncii are ca obiect totalitatea raporturilor juridice de muncă, iar nu exclusiv raportul de muncă

---

[1] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat,* vol. I, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1978, p. 8-9; Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 12.

[2] Antonie Mazeaud, *Droit du travail*, 4e edition, L.G.D.J. Paris, 2004, p. 17.

[3] Curtea de Justiție a Uniunii Europene a considerat că funcționarii publici trebuie asimilați salariaților în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor (Hotărârea din 24 martie 1994, în Cauza 71/1993, Van Poucke).

[4] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 40.

[5] Gilles Auzer, Emmanuel Dockés, *Droit du travail,* 29e édition, Dalloz, Paris, 2015, p. 3.

[6] În sens contrar a se vedea Șerban Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în „Dreptul" nr. 8/2010, p. 106.

al salariaților"[1]. Reținem şi opinia potrivit căreia, în consecință, „dreptul muncii s-ar referi la raporturile de muncă ale salariaților, funcționarilor publici, demnitarilor, magistraților şi cooperatorilor"[2].

De precizat că sintagma „*Dreptul public al muncii*" (*Le droit public du travail*) este întâlnită în doctrina franceză recentă; el este născut ca urmare a apropierii dintre dreptul muncii tradițional şi dreptul funcției publice; este alcătuit din ansamblul normelor juridice aplicabile diferitelor categorii de agenți ai sectorului public (funcționari, personal contractual, alte categorii de persoane) integrați în diferite organisme de stat şi colectivități locale[3].

În sfera de reglementare a dreptului muncii intră şi aşa numitele raporturi juridice *conexe* (formarea profesională, securitatea şi sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea şi atribuțiile sindicatelor şi patronatelor, jurisdicția muncii)[4], denumite astfel pentru că derivă din existența relațiilor sociale de muncă ori sunt grefate pe acestea, servind la organizarea muncii şi la asigurarea condițiilor pentru desfăşurarea ei.

8. Misiunea dreptului muncii. Spre deosebire de majoritatea raporturilor juridice care iau naştere din contracte, părțile raportului de muncă nu se află pe poziții de egalitate. Într-adevăr, în primul rând, cel care doreşte să se angajeze este ținut să accepte, din rațiuni de existență, condițiile contractuale impuse de angajator. În al doilea rând, inegalitatea există cu atât mai mult ulterior încheierii contractului, alături de dependența economică (privind salariul ca sursă de existență) regăsindu-se şi dependența juridică a salariatului față de angajatorul său (prin relația de subordonare).

Şi Curtea Constituțională a reținut[5] că „angajatul nu se află în aceeaşi situație cu angajatorul"; între ei „există o discrepanță vădită din punctul de vedere al potențialului economic şi financiar în favoarea" celui de-al doilea, „de natură să îi permită a-şi impune punctul de vedere la negocierea clauzelor contractului, statul - şi anume statul de drept, democratic şi social, aşa cum este definită România în termenii art. 1 alin. (3) din Constituție – este ținut să intervină legal în sprijinul celui aflat într-o poziție de inferioritate economică".

Luarea în discuție a poziției de autoritate a angajatorului față de salariații săi şi a abuzurilor la care aceasta a dat naştere se află la originea dreptului muncii şi îi conturează misiunea: protecția celui slab împotriva celui puternic, mai exact protecția salariaților împotriva exceselor de putere ale angajatorului[6].

Dreptul muncii, are, deci, un caracter compensatoriu; el nu vizează „reglementarea neutră a raporturilor dintre părți, cu grijă față de protejarea intereselor părților (aşa cum face legea civilă)", ci „protecția, realizată prin norme speciale, a aceleia dintre părți care se găseşte într-o poziție mai fragilă: *lucrătorul*"[7].

---

[1] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 42.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...*, p. 38-39

[3] Pierre Esplugas – Labatut, Charles – André Dubreuil, Michel Morand, *Le droit public du travail,* Toulouse, 2015, p. 15-20.

În doctrina noastră este negată existența dreptului public al muncii – subramură a dreptului muncii (Brîndușa Vartolomei, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2016, p. 8).

[4] Din cadrul acestor raporturi conexe au făcut parte şi cele ce priveau asigurările sociale. Însă, ca urmare a transformărilor intervenite în domeniul dreptului muncii, începând cu anul 1990, a revenirii acestuia în categoria ramurilor de drept privat, asigurările sociale sunt integrate unei noi ramuri de drept - dreptul securității sociale - aşa cum este de altfel în toate țările dezvoltate ale lumii (A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Dreptul securității sociale,* Editura All Beck, Bucureşti, 1998; Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securității sociale,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 68.

[5] Decizia nr. 150/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 164 din 15 martie 2010); Decizia nr. 1267/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 885 din 14 decembrie 2011).

[6] Jean Rivero, Jean Savatier, *Droit du travail,* 13e édition, Presses Universitaires de France, Paris, 1993, p. 33-34.

[7] Raluca Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului colectiv al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 9.

Obiectivul dreptului muncii este, înainte de toate, de a garanta părții subordonate beneficiul drepturilor şi protecțiilor a căror punere în aplicare revine angajatorului[1].

De aceea, se admite că originalitatea dreptului muncii rezidă tocmai în faptul că el reglementează raporturile juridice care guvernează munca efectuată într-o relație de inegalitate, în scopul de a corecta această situație de fapt[2], deci de a ameliora dezechilibrul contractual dintre părți.

Plecând de la ideea că obiectivul dreptului muncii este de a-l proteja pe individul subordonat, dreptul muncii a fost creat în vederea instituirii de mecanisme care să asigure respectarea unui aspect al libertății individuale[3]. Spre exemplu, reducerea duratei muncii se conturează ca un mijloc de a favoriza realizarea atât a individului, cât şi a identității sale. Acesta este, de fapt, unul dintre motivele pentru care protecția salariaților este, în dreptul nostru, consacrată ca principiu constituțional[4].

Un alt aspect se referă la ideea că, dreptul muncii, fiind un drept mixt, aparține atât dreptului privat, dar şi dreptului public. Rațiunea intervenției statului constă tocmai în aplicarea unor reguli sociale, al căror obiect este de a proteja individul (salariatul)[5]. Or, finalitatea de a proteja persoana salariatului a impus transpunerea în dreptul muncii a unor mecanisme cunoscute numai dreptului public, motivul fiind acela al existenței raportului de putere (de autoritate) ce caracterizează munca subordonată. Spre exemplu, existența sancțiunii penale reaminteşte că dreptul muncii este şi o subramură a dreptului penal, iar dreptul penal al muncii are ca finalitate reprimarea infracțiunilor săvârşite față de salariat, al căror autor este angajatorul[6].

Dezvoltarea dreptului muncii a acompaniat şi dezvoltarea altor discipline care împărtăşesc acelaşi obiectiv. Astfel, în cadrul ansamblului mai vast al dreptului social regăsim, alături de dreptul muncii, şi dreptul securității sociale, care se preocupă de protecția indivizilor contra riscurilor la care sunt expuşi, mai ales în timpul vieții profesionale.

Misiunea inițială a protecției salariaților a fost extinsă prin apariția şi dezvoltarea sindicatelor. Aşadar, peste raportul individual dintre angajator şi salariat, dreptul muncii a suprapus raportul colectiv, dintre colectivitatea de salariați (o veritabilă forță) şi angajatorii acestor salariați.

Având în vedere toate aceste considerente, în literatura de specialitate franceză se afirmă că dreptul muncii este un drept partizan (părtinitor)[7]. Fiind un drept destinat în mod esențial salariaților, instituie în beneficiul acestora o veritabilă ordine publică de protecție, al cărei specific este că numai partea protejată, anume salariatul, poate invoca încălcarea regulilor acestei ordini. Rezultă că, dreptul muncii este un drept de inegalitate şi nu de reciprocitate[8].

Protecția salariaților nu constituie însă singurul scop al dreptului muncii, fiind necesar din acest punct de vedere să readucem în discuție diviziunea între dreptul obiectiv şi drepturile subiective. Într-adevăr, dreptul muncii cuprinde dispoziții care vizează în mod direct conținutul protecției salariaților în materie de salariu, durata muncii sau de concediu etc. Acest ansamblu de drepturi formează un statut de bază având un caracter minim şi obligatoriu şi explică, astfel, conceptul de ordine publică socială. Aceasta din urmă interzice introducerea unor clauze mai puțin favorabile salariaților față de reglementările legale, dar permite însă derogarea în condiții mai favorabile acestora[9]. Alături de drepturile menționate se regăsesc şi reguli care privesc favorizarea consacrării de drepturi în metoda dreptului obiectiv, precum cele ce tind să permită dialogul social, sau ca cele ce privesc rezolvarea litigiilor, fie ele individuale ori colective.

---

[1] Privind rolul protector al dreptului muncii, a se vedea şi Raluca Dimitriu, *Perspective*..., în „Dreptul" nr. 4/2014, p. 105-107.

[2] François Duquesne, *Le Droit du Travail Nouveau*, 6e édition, Gualino, Paris, 2009, p. 13.

[3] *Ibidem*, p. 18-19.

[4] Art. 41, alin. (2) din Constituția României.

[5] Jean Rivero, *Droit du travail et droit administratif*, în „Droit social", 1960, p. 609.

[6] François Duquesne, *op. cit.*, p. 19.

[7] A se vedea, spre exemplu, Jean Mouly, *Droit du travail*, 4e édition, Bréal, Paris, 2008, p. 10.

[8] *Ibidem*.

[9] A se vedea, în acest sens, Jean Rivero, Jean Savatier, *op. cit.*, p. 34.

Acestea, deşi conduc la recunoaşterea de drepturi în beneficiul salariatului, transpunerea lor materială rămâne una indirectă. Spre exemplu, dreptul de negociere colectivă sau dreptul de grevă nu sunt decât anumite instrumente în vederea îmbunătăţirii condiţiei salariaţilor[1].

Cu toate acestea, caracterul partizan al dreptului muncii nu este unul absolut. În ultima vreme se constată o flexibilizare în creştere a raporturilor de muncă în favoarea angajatorului care constituie o dovadă a ambivalenţei acestui drept; el protejează, în mod real, salariaţii de excese, dar organizează, în acelaşi timp, munca în favoarea angajatorilor.

Însă, orientarea ambivalentă a dreptului muncii nu implică şi o schimbare de natură a acestuia. El rămâne un drept protector, dar mai flexibil, marcând astfel, în realitate, un regres al protecţiei sociale într-un context economic mondializat în care libera concurenţă are un loc central.

Aşadar, dependenţa dintre dreptul muncii şi mediul economic devine din ce în ce mai vizibilă. Ea ne aminteşte că această materie, centru de conflicte de interese, este rezultatul unor raporturi de forţă al căror punct de echilibru este, prin natură, unul schimbător, ceea ce conferă dreptului muncii caracterul dinamic[2].

Mai mult, protecţia salariaţilor nu poate fi disociată de locul unde ea poate fi exercitată, anume în cadrul unei întreprinderi, privită ca ansamblu de mijloace umane şi tehnice ce urmăreşte realizarea unei activităţi de producţie sau de servicii. Neîndoielnic, dreptul muncii trebuie să ţină cont şi de necesităţile organizării şi funcţionării entităţii în cadrul căruia salariatul îşi îndeplineşte munca[3].

Pentru aceste considerente, ideea că dreptul muncii ar fi exclusiv un drept „unilateral"[4], în integralitate în favoarea salariaţilor, nu mai poate fi primită fără rezerve în zilele de astăzi. Din ce în ce mai mult el *se caracterizează printr-o flexibilitate (suplețe) în creştere* în favoarea angajatorului.

Cu toate că protecţia salariaţilor prezintă unele limite, mai ales datorită evoluţiei societăţii şi a tehnicii, finalitatea sa socială şi umană rămâne esenţială. Ea a inspirat conţinutul majorităţii regulilor, iar tendinţa care se manifestă în doctrină şi uneori în jurisprudenţă este în sensul de a le interpreta mai favorabil salariaţilor[5].

De aceea, se poate afirma că dreptul muncii este, în esenţă, *un drept de protecţie* a salariaţilor[6].

§3. Raporturile juridice individuale de muncă

9. Noţiunea raporturilor juridice de muncă. Am arătat că, obiectul de reglementare al dreptului muncii îl constituie raporturile juridice de muncă, care pot fi, individuale şi colective[7].

Tradiţional, raporturile de muncă sunt definite *ca acele relaţii sociale reglementate de lege, ce iau naştere între o persoană fizică, pe de o parte, şi, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară etc.) pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze şi să creeze condiţiile necesare prestării acestei munci*[8].

---

[1] François Duquesne, *op. cit.*, p. 20.

[2] Jean Mouly, *op. cit.*, p. 10.

[3] Jean Rivero, Jean Savatier, *op. cit.*, p. 34.

[4] Pentru ideea de „dreptul muncii ca drept unilateral", a se vedea Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *op. cit.*, p. 40.

[5] Jean Rivero, Jean Savatier, *op. cit.*, p. 34.

[6] A se vedea, în acest sens, Bernard Teyssié, *Droit du Travail. Relations individuelles de travail*, 2e édition, Litec, Paris, 1992, p. 75; Dominique Grandguillot, *L'essentiel du Nouveau Droit du travail*, 9e édition, Gualino, Paris, 2008, p. 15.

[7] A se vedea *supra*, pct. 5.

[8] A se vedea în acest sens, Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 7.

Potrivit Curții de Justiție a Comunităților Europene, principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că „o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație"[1].

Existența relației de muncă nu depinde de denumirea pe care părțile o dau convenției pe care o încheie, ci de condițiile de fapt în care este prestată activitatea.

Rezultă că subiectele raportului juridic de muncă, în accepțiunea avută în vedere, sunt – după cum am mai subliniat – angajatorul și salariatul (angajatul).

Acest raport se caracterizează prin aceea că:

– poate exista numai între două persoane, spre deosebire de raportul obligațional civil, în cadrul cărora poate fi, uneori, o pluralitate de subiecte active sau pasive;

– se stabilește, ca regulă, numai între o persoană juridică și o persoană fizică, ori, excepțional, numai între două persoane fizice, fiind exclusă existența raportului juridic de muncă între două persoane juridice, deoarece persoana care prestează munca nu poate fi, prin ipoteză, decât o persoană fizică;

– raportul juridic de muncă are caracter personal, fiind încheiat *intuitu personae*, atât în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților persoanei care prestează munca, cât și în funcție de specificul celeilalte părți, având în vedere colectivul, climatul și condițiile de muncă existente în cadrul acesteia.

Trăsătura proprie, fundamentală, caracteristică și determinantă a raportului de muncă este constituită de *relația de subordonare,* existentă între subiectele acestui raport, în sensul că persoana care prestează munca este subordonată celuilalt subiect al raportului respectiv[2].

Consecința subordonării, sub aspectul obiectului și conținutului raportului juridic de muncă, constă în aceea că, cel ce angajează stabilește programul și locul de muncă al personalului său având, în același timp, dreptul de a-i da indicații, generale sau amănunțite, cu privire la modalitățile realizării sarcinilor de serviciu. Salariatul nu poate refuza îndeplinirea lor, chiar dacă sub aspectul oportunității, eficienței economice, interesului serviciului, indicațiile nu ar reprezenta soluția optimă ori ar fi greșite. În esență, deci, subordonarea constă în dreptul exclusiv al angajatorului de a organiza, în condițiile legii, munca salariatului în colectivul său.

O altă consecință a subordonării se manifestă prin obligația angajatului de a respecta disciplina muncii, în caz contrar fiind pasibil de răspundere disciplinară, ale cărei efecte constau în aplicarea de sancțiuni.

10. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă. Raporturile juridice *individuale* de muncă sunt caracterizate de anumite trăsături care le delimitează și individualizează de alte raporturi juridice.

a) Raportul juridic de muncă ia naștere, ca regulă, prin încheierea unui contract individual de muncă[3].

Pe baza acestui contract își desfășoară activitatea marea majoritate a personalului și anume, cel încadrat în societăți comerciale (cu capital integral sau majoritar de stat ori privat), regii autonome, companii și societăți naționale, unități bugetare, alte persoane juridice[4] sau fizice[5].

Nu se întemeiază pe un contract individual de muncă, activitatea prestată de:

– cei ce îndeplinesc serviciul militar activ sau alternativ ori sunt concentrați sau mobilizați conform Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare[6];

---

[1] Hotărârea din 4 iunie 2009 în cauzele C-22/08, cit. de Ovidiu Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 5/2009, p. 37-38.

[2] A se vedea și Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii,* ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 16 și urm.

[3] Deși aceasta este regula, sunt situații când izvorul raporturilor juridice de muncă îl constituie alte acte juridice, de exemplu actul administrativ de numire în funcție în cazul funcționarilor publici, ordinul de acordare a gradului militar în cazul militarilor în activitate etc. (a se vedea *infra*, pct. 12 și 13).

[4] De exemplu: organizații cooperatiste (meșteșugărești, de consum), societăți agricole, asociații și fundații, sindicate etc.

[5] Și persoanele fizice, conform Codului muncii [art. 14 alin. (1)] pot avea calitatea de angajator.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006, modificată prin Legea nr. 128/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 491 din 18 iulie 2012).

– cei care prestează servicii în temeiul Legii nr. 132/1997 privind rechizițiile[1];

– persoanele condamnate care prestează munca pe bază de voluntariat[2];

– persoanele care contribuie prin muncă la efectuarea unor lucrări de interes public, în conformitate cu prevederile legale, de pildă, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 55/2002 privind regimul juridic al sancțiunii prestării unei activități în folosul comunității[3], și Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, în cazul înlocuirii amenzii cu sancțiunea prestării unei activități în folosul comunității[4];

– elevii și studenții în timpul instruirii practice[5];

– zilierii care prestează munci ocazionale în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri[6];

– copiii care prestează activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 75/2015[7];

– specialiștii implicați în proiecte de finanțare din fonduri europene, respectiv din împrumuturi externe[8].

b) Raportul juridic individual de muncă are un caracter *bilateral*, iar persoana care prestează munca este, întotdeauna, o persoană fizică. Acest raport se poate stabili între o persoană fizică și o persoană juridică, sau între două persoane fizice (angajat-angajator), dar niciodată între persoane juridice.

c) Raportul juridic de muncă are caracter personal (*intuitu personae*). Munca este prestată de persoana fizică, *în considerarea pregătirii, aptitudinilor și calităților proprii* ale sale; reprezentarea – care este posibilă în raporturile juridice civile – este inadmisibilă în raporturile de muncă.

Raportul în discuție are un caracter *personal și în ceea ce privește angajatorul*. Devenind subiect al raportului de muncă, persoana fizică dobândește calitatea de membru al colectivului dintr-o anumită unitate. Specificul activității acesteia, coeziunea, capacitatea și prestigiul colectivului ei sunt elemente de o deosebită însemnătate, care determină persoana fizică să devină salariatul acelui angajator.

d) Raportul juridic de muncă se caracterizează *printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice* față de celălalt subiect în folosul căruia prestează munca. Este adevărat că și în cadrul unor raporturi juridice civile, mandatarul este obligat să acționeze în limitele însărcinărilor primite de la mandant, după cum persoana care are calitatea de prepus își desfășoară activitatea, în funcția încredințată, sub conducerea și potrivit indicațiilor comitentului. Dar, subordonarea caracteristică pentru raportul juridic de muncă, implică încadrarea în colectivul de muncă al unui angajator determinat, într-o anumită structură organizatorică și într-o anumită ierarhie funcțională. În acest cadru organizatoric prestabilit are loc prestarea muncii, spre deosebire de contractele civile în baza cărora cel care se obligă să desfășoare activitatea în folosul altuia își organizează singur munca, fără a se încadra într-un colectiv și fără a se subordona celui cu care a contractat.

A se vedea și Hotărârea Guvernului nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare și pe timpul stării de război (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 17 decembrie 2007), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 946/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 11 octombrie 2012).

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 261 din 10 aprilie 2014.

Potrivit art. 2 alin. (3) din lege, „cetățenii apți de muncă pot fi chemați pentru prestări de servicii în interes public, constând în efectuarea unor lucrări sau desfășurarea unor activități privind apărarea națională".

[2] Potrivit Ordinului Ministerului justiției nr. 420/2011 privind condițiile în care persoanele condamnate pot presta muncă pe bază de voluntariat (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 15 martie 2011).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 20 august 2002, modificată ulterior.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001, modificată ulterior.

[5] A se vedea Legea nr. 258/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007) modificată prin Legea nr. 9/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 21 din 12 ianuarie 2015).

[6] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 947 din 22 decembrie 2015.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 115 din 13 februarie 2015.

[8] Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 5/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 686 din 19 septembrie 2014).

Subordonarea implică obligația salariatului de a respecta disciplina muncii, această obligație având ca o componentă esențială respectarea programului de lucru; desfășurarea muncii are un caracter de continuitate, în cadrul unui număr minim de ore pe zi, într-o perioadă determinată. Fără elementul de subordonare nu ar fi cu putință unitatea de acțiune a colectivului și eficiența activității sale.

e) Munca trebuie *să fie remunerată.* Salariul reprezintă contraprestația cuvenită angajatului. Deci, o muncă gratuită nu poate constitui obiect al unui raport juridic de muncă[1].

f) Asigurarea, prin prevederile legii și ale contractului, a *unei protecții multilaterale pentru angajați,* atât cu privire la condițiile de desfășurare a procesului muncii, cât și în ceea ce privește drepturile ce decurg din încheierea contractului, reprezintă o altă trăsătură a raportului juridic de muncă. Toate normele juridice îndeplinesc o funcție de protecție a unor interese legitime, pentru că apărarea ordinii de drept constituie rațiunea însăși a legii. Dar, aplicarea acestui principiu general dobândește în raportul juridic de muncă un accent specific întrucât legea acordă o atenție deosebită protecției angajatului.

11. Formele raporturilor juridice de muncă[2]. Există două mari categorii de raporturi juridice individuale de muncă: cele fundamentate pe contractul individual de muncă; cele având ca izvor alte contracte numite ori nenumite, după caz, diferite însă de contractul individual de muncă reglementat de Codul muncii[3].

Raporturile juridice individuale de muncă, s-a considerat[4], se prezintă sub două forme: tipice și atipice (imperfecte).

A. *Formele tipice* sunt, în primul rând, cele fundamentate pe contractul individual de muncă, care, constituie forma tipică și clasică a raportului de muncă. În esența sa, acest contract, se caracterizează prin aceea că una din părți, care este întotdeauna persoană fizică, se obligă să depună forța sa de muncă în folosul celeilalte părți, de regulă, persoană juridică, sau persoană fizică, ce își asumă, la rândul său, obligația de a crea condiții corespunzătoare pentru prestarea muncii și de a plăti această muncă.

Tot forme tipice pot fi considerate raporturile juridice de muncă ce privesc:

a) *funcționarii publici*;

b) *militarii,* cadre permanente din Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Afacerilor Interne și Internelor, Ministerul Justiției, Serviciul Român de Informații etc. care, deși nu li se aplică legislația muncii și nu încheie contracte de muncă, se află în raporturi juridice de natură contractuală, cu unitățile din care fac parte;

c) *membrii cooperatori*;

d) *personalul cultelor religioase*[5].

B. *Formele atipice* au fost considerate:

a) raporturile de muncă fundamentate *pe contractul de ucenicie;*

b) raporturile de muncă ale avocaților salarizați în interiorul profesiei.

Mai nou, în temeiul Legii nr. 52/2011, și *zilierii* se află în raporturi juridice de muncă atipice[6].

O poziție distinctă au judecătorii și procurorii, precum și diplomații.

---

[1] Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p. 5.

[2] A se vedea *supra*, pct. 6.

[3] Șerban Beligrădeanu, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementărilor legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în „Revista română de drept privat" nr. 3/2009, p. 12 și în „Dreptul" nr. 10/2009, p. 78.

[4] A se vedea, de exemplu, Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 19-37.

[5] În sensul că personalul bisericesc are calitatea se salariat, a se vedea: Gabriela Cristina Frențiu, *Competența soluționării acțiunilor promovate împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate personalului cultelor religioase*, în „Dreptul" nr. 10/2008, p. 56-77.

[6] A se vedea Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional de către zilieri*, în „Dreptul" nr. 9/2011, p. 61-80; *Idem, Considerații referitoare la contractul de muncă în dreptul Uniunii Europene*, în „Dreptul" nr. 10/2013, p. 115-129.

Este relevantă în sensul celor menționate statuarea Înaltei Curți de Casație și Justiție[1]: „Prestarea muncii se realizează în cadrul unor raporturi sociale care, odată reglementate prin norme de drept, devin, de regulă, raporturi juridice de muncă.

În această categorie intră raporturile de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici civili sau militari, ale soldaților și gradaților voluntari, ale persoanelor care dețin demnități publice, ale magistraților și magistraților-asistenți, ale personalului auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor de pe lângă acestea, ale membrilor cooperatori și raporturile juridice de muncă născute în baza încheierii contractului individual de muncă."

În cele ce urmează vom prezenta specificul raporturilor juridice de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici, militarilor, judecătorilor și procurorilor, consilierilor juridici, personalului diplomatic și consular, membrilor cooperatori, ucenicilor, zilierilor, situația avocaților salarizați în interiorul profesiei și a executorilor judecătorești stagiari.

12. Raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale funcționarilor publici. Potrivit dispozițiilor Legii nr. 188/1999[2] care reprezintă statutul general al funcționarilor publici[3], aceștia se află *în raporturi de serviciu* cu instituțiile și autoritățile de care aparțin, care se exercită pe baza actului administrativ de numire[4].

În conformitate cu prevederile legii menționate, funcția publică reprezintă *„ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome"*, iar funcționarul public este „persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică" [art. 2 alin. (1) și (2)].

Funcțiile publice se împart în 3 clase, diferite în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării acestora (studii superioare de lungă durată sau de scurta durată, respectiv studii liceale):

---

[1] Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiile Unite, Decizia nr. 46/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 495 din 16 iulie 2009).

[2] Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007) modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 18/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 24 aprilie 2014).

[3] Conform art. 5 din Legea nr. 188/1999, pot beneficia de statute speciale, funcționarii publici care își desfășoară activitatea în cadrul următoarelor servicii publice:

a) structurile de specialitate ale Parlamentului României;
b) structurile de specialitate Administrației Prezidențiale;
c) structurile de specialitate ale Consiliului Legislativ;
d) serviciile diplomatice și consulare;
e) autoritatea vamală;
f) poliția și alte structuri ale Ministerului Afacerilor Interne;
g) alte servicii publice stabilite prin lege.

De exemplu, au fost adoptate: Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 10 aprilie 2014); Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 256 din 23 martie 2004), aprobată cu modificări prin Legea nr. 243/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 14 iunie 2004), modificată ulterior; Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 mai 2009), modificată ulterior, prin Legea nr. 215/2015; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 484 din 30 iunie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012; Legea poliției locale nr. 155/2010 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 339 din 8 mai 2014), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 138/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 408 din 10 iunie 2015). În aplicarea acestei din urmă legi, a fost adoptat Regulamentul–cadru de organizare și funcționare a poliției locale, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1332/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882 din 29 decembrie 2010).

[4] Art. 4 alin. (1) din Legea nr. 188/1999.

În considerarea specificului atribuțiilor şi nivelul desfăşurării: activităților există mai multe categorii de funcționari: *înalții funcționari publici*[1], *funcționarii publici de conducere*[2], *funcționarii publici de execuție*[3].

În doctrină au existat dispute privind integrarea statutului funcționarilor publici fie în dreptul muncii, fie în dreptul administrativ[4].

Ca regulă, autorii de drept administrativ consideră că raporturile de serviciu ale funcționarilor publici au o natură juridică statutară, legală[5], ce izvorăşte dintr-un contract administrativ, nenumit, reprezentat chiar de actul de numire în funcție[6]. În acelaşi sens, se afirmă categoric că funcționarul public este o „instituție a dreptului administrativ", deşi, se recunoaşte că, legiuitorul tinde în *direcția unei unificări de reglementare*[7].

Sigur că discuția prezintă un interes preponderent teoretic, doctrinar, avându-se în vedere elementele comparative, similitudinile şi diferențierile dintre cele două categorii de lucrători.

Este cert că funcționarul public îşi desfăşoară activitatea în temeiul *unui raport de serviciu*, iar nu în baza contractului individual de muncă. Dar, actul administrativ de numire în funcție nu reprezintă altceva decât *manifestarea* de voință a uneia dintre părți pentru încheierea *unui raport juridic contractual*; el urmează, ca regulă, cererii (persoanei) în cauză de a deveni funcționar public. De aceea, se susține justificat că „atât personalul bugetar *salariat* (cazul personalului din domeniul sănătății, al învățământului etc.), cât şi *funcționarii publici, au fiecare un raport juridic tipic de muncă*..."[8].

Şi în cazul funcționarilor publici, aşadar, este vorba, de un *acord de voințe, de un contract*[9], „rezultat din îmbinarea/ joncțiunea actului de numire cu faptul solicitării/acceptării postului de către viitorul funcționar public"[10].

---

[1] În categoria *înalților funcționari publici* intră, secretarul general şi secretarul general adjunct ai Guvernului, secretarii generali şi secretarii generali adjuncți din ministere şi altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, prefecții şi subprefecții precum şi inspectorii guvernamentali (art. 12).

[2] În categoria *funcționarilor de conducere* se includ secretarii de unități administrativ-teritoriale (altele decât județul şi Municipiul Bucureşti) şi subdiviziuni ale acestora; directorii generali adjuncți, directorii şi directorii adjuncți din ministere şi alte organe centrale de specialitate din administrația publică centrală; directorii executivi şi adjuncți ai acestora din serviciile publice descentralizate ale ministerelor şi celorlalte organe centrale, precum şi în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale, şefii de serviciu şi de birou (art. 13).

[3] *Categoria funcționarilor de execuție* este structurată pe trei clase, şi anume: clasei I îi sunt aferente funcțiile publice de expert, consilier, inspector, consilier juridic, auditor, expert, precum şi funcțiile publice specifice asimilate acestora; clasei a II-a funcția de referent de specialitate, precum şi funcțiile publice specifice asimilate acesteia iar clasei a III-a funcția de referent, precum şi funcțiile publice specifice asimilate acesteia. (art. 14).

O categorie distinctă de funcționari publici o reprezintă *auditorii interni*, potrivit Legii nr. 672/2002 privind auditul public intern (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 856 din 5 decembrie 2011), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 392 din 12 iunie 2012).

[4] A se vedea pentru prezentarea opiniilor din doctrina de drept al muncii şi cea de drept administrativ, Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 22-23; Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *Dreptul muncii*, p. 20-24; Antonie Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, vol. I, ediția a 4-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 580-584; Mircea Preda, *Drept administrativ, Partea generală*, ediție revăzută şi adăugită, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 76-95, Şerban Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum şi în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă şi cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în „Dreptul" nr. 8/2010, p. 90-92; *idem, Considerații critice – asupra unei viziuni administrativiste învechite în legătură cu natura juridică a raportului de serviciu al funcționarilor publici*, în „Revista română de drept privat" nr. 6/2011, p. 64-81.

[5] Verginia Vedinaş, *Funcționarul public – instituție a dreptului administrativ*, în „Pandectele Române" nr. 5/2011, p. 83

[6] *Ibidem*, p. 90.

[7] Verginia Vedinaş, *Controverse doctrinare privind statutul juridic al funcționarului public*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 30-31; *Idem*, *Statutul funcționarilor publici*, ediția a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2016, p. 21-24.

[8] Şerban Beligrădeanu, *Jurisdicția muncii versus contenciosul administrativ*, în „Dreptul" nr. 2/2016, p. 83.

[9] În acest sens este şi Înalta Curte de Casație şi Justiție – Secțiile Unite -, Decizia nr. 14/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2008), cu precizarea că respectivul contract este calificat (legal) drept unul administrativ.

[10] Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului – contractual – de serviciu al funcționarului public*, în „Dreptul" nr. 4/2009, p. 79.

Deşi actul de numire în funcţie – se arată –[1] este legal caracterizat drept act „administrativ", în realitate „suntem în prezenţa unui *pseudo* (fals) act administrativ", deoarece actul de numire este – în fond – după caz, *numai o simplă ofertă* sau o acceptare a ofertei de a se contracta [un raport de serviciu în înţelesul art. 1 alin. (1) din Legea nr. 188/1999]"[2]. În plus, un veritabil act administrativ este destinat beneficiarilor serviciului public, cetăţenilor cărora li se adresează şi nu personalului propriu al autorităţii/instituţiei publice respective, faţă de care acesta are calitatea de angajator[3].

Chiar mai mult, Legea dialogului social nr. 62/2011 reglementează împreună, uneori până la confuziune, contractele colective de muncă şi acordurile colective de muncă (art. 127-153). Acest act normativ – se susţine – „îşi proclamă prin conţinutul său, un obiect de reglementare care să reprezinte un drept comun atât pentru *sectorul privat*, cât şi pentru cel *public*... *Legiuitorul a avut în vedere atât personalul contractual, salariaţii, cât şi funcţionarii publici*"[4]. Se afirmă, cu fermitate, că Legea nr. 62/2011 „confirmă, *la nivel de Lege,* opinia potrivit căreia raportul de serviciu al funcţionarilor publici este o formă a raportului juridic de muncă, iar nu „o natură juridică, statutară, legală şi neconvenţională"[5].

Funcţionarii publici, ca şi salariaţii îşi desfăşoară activitatea în cadrul unui program cu o durată normală a timpului de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână [art. 33 alin. (1) din Legea nr. 188/1999], au salariu (art. 31); concediu de odihnă (art. 35), răspund disciplinar (art. 75-82), pot fi delegaţi, detaşaţi şi transferaţi (art. 87-93).

În plus, ceea ce îi apropie şi mai mult de statutul salariaţilor[6], au dreptul să se asocieze în sindicate (art. 29), să exercite dreptul la grevă (art. 30) şi pe cel de a demisiona [art. 97 alin. (1) lit. e)] etc. Ei pot încheia acorduri colective (art. 72), asemănătoare contractelor colective de muncă etc.

Dar, ceea ce *particularizează în mod fundamental şi incontestabil* raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, faţă de raporturile de muncă ale salariaţilor rezidă în faptul că funcţionarii publici *sunt purtători ai puterii publice* pe care o exercită în limitele funcţiei lor. Salariaţii, chiar încadraţi la o autoritate sau instituţie publică[7] nu dispun de astfel de atribuţii de putere; ei pot fi priviţi, potrivit atribuţiilor lor, doar simpli prepuşi ai angajatorului lor[8]. Cu toate acestea, uneori, este greu de explicat de ce în rândul aceleiaşi structuri a administraţiei publice, unele persoane au calitatea de funcţionar public, altele de salariat, atribuţiile lor fiind identice sau asemănătoare[9].

---

[1] *Ibidem*, p. 79-80.

[2] Art. 1 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 dispune: „Prezenta lege reglementează regimul general al raporturilor juridice dintre funcţionarii publici şi stat sau administraţia publică locală prin autorităţile administrative autonome".

[3] În acelaşi sens este şi doctrina juridică franceză. Se arată astfel, că „relaţiile de muncă care se nasc în sectorul public, puterea publică reprezintă angajatorul. Dar, este vorba de un angajator de un tip particular, căci, în principiu, puterea publică nu urmăreşte obţinerea unui profit, ci satisfacerea nevoilor populaţiei. Ea este chemată să gestioneze serviciile publice în interes general" (Yves Saint-Jours, *Manuel de droit du travail dans le sector public*, 2eme édition, L.G.D.J., Paris, 1986, p. 3).

Curtea de Justiţie a Uniunii Europene a considerat că funcţionarii publici trebuie asimilaţi salariaţilor în ceea ce priveşte regulile liberei circulaţii (Hotărârea din 24 martie 1994, în cauza 7/1993 Van Pancke).

[4] Verginia Vedinaş, Cristina Vorniceanu, *Efecte ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social asupra instituţiei funcţionarului public*, în „Pandectele Române" nr. 6/2011, p. 74-75.

[5] Şerban Beligrădeanu, *Jurisdicţia muncii...*, p. 83.

În sensul că „funcţionarii publici au calitatea de angajaţi numai pentru aspectele legate de Legea nr. 62/2011", este Brîndușa Vartolomei, *Dreptul muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2016, p. 13.

[6] Prin Decizia nr. 1221/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 759 din 6 noiembrie 2009), Curtea Constituţională a reţinut că „funcţionarii publici reprezintă o categorie de salariaţi aparte, ce se deosebesc prin statutul legal specific".

[7] În legislaţia de drept public, salariaţii sunt denumiţi „personal contractual", cu scopul de a-i deosebi de funcţionarii publici, care, evident, nu încheie contracte de muncă.

[8] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...*, p. 24.

[9] De exemplu, în statul de funcţii al Secretariatului General al Guvernului (Decizia Primului-ministru nr. 46/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 186 din 19 martie 2007), există consilier diplomatic sau consilieri ori experţi salariaţi, dar şi consilieri sau experţi funcţionari publici.

De aceea, având în vedere specificul activității și puterile conferite, funcționarii publici sunt supuși unei reglementări speciale și *nu* Codului muncii (precum salariații). Dar, potrivit art. 117 din Legea nr. 188/1999, statutul funcționarilor publici se completează cu prevederile legislației muncii numai în măsura în care acestea nu contravin legislației specifice funcției publice. Ideea este reluată și consolidată de art. 278 alin. (2) din Codul muncii, conform căreia, prevederile sale „se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective".

Textele citate mai sus din Legea nr. 188/1999 și din Codul muncii, „constituie încă un argument – fundamental – în sprijinul tezei potrivit căreia raportul de serviciu al funcționarului public constituie un raport juridic – contractual – de muncă, evident asemănător, dar nu identic (*eadem sed alieter*) cu raportul juridic de muncă al salariatului (întemeiat pe contractul individual de muncă, așa cum acest contract este configurat prin normele Codului muncii)"[1].

În ultima perioadă de timp asistăm la o estompare continuă a deosebirilor dintre raportul juridic de muncă al salariaților și cel al funcționarilor publici[2], fiind adoptate mai multe măsuri, care privesc ambele categorii (dar și altele) de lucrători (în sens larg):

- a fost stabilit un sistem unitar de salarizare a personalului din sectorul bugetar plătit din bugetul consolidat al statului (Legea cadru nr. 284/2010);
- s-a reglementat reducerea temporară (în semestrul II al anului 2010) cu 25% a drepturilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice, fără să se facă vre-o deosebire între salariați, funcționari publici (civili ori militari), magistrați, demnitari (Legea nr. 118/2010);
- a fost stabilit un regim unic al cumulului pensiei cu veniturile salariale, în scopul reducerii cheltuielilor bugetare (Legea nr. 329/2009);
- este identică reglementarea privind încetarea de drept a contractului individual de muncă, respectiv a raporturilor de serviciu pentru funcționarii publici „la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare" (Legea nr. 49/2010) etc.;
- Legea dialogului social nr. 62/2011 reglementează unitar, atât pentru salariați, cât și pentru funcționarii publici: partenerii sociali, contractele/acordurile colective de muncă, conflictele de muncă etc.

Înalta Curte de Casație și Justiție (Secțiile Unite) a statuat că auditorii publici externi din sistemul Curții de Conturi sunt salariați (personal contractual) în înțelesul Codului muncii, iar nu funcționari publici în înțelesul Legii nr. 188/1999[3]. În același sens, funcțiile de director și de director adjunct din cadrul structurilor teritoriale ale Curții de Conturi au fost asimilate funcției de „auditor public extern"[4].

13. Raporturile juridice de muncă ale militarilor[5]. Având în vedere că în temeiul art. 16 alin. (3) din Constituție, funcțiile (și demnitățile) publice pot fi civile sau militare, înseamnă că nici militarii – cadre permanente – nu sunt salariați în înțelesul Codului muncii.

Într-adevăr, ei sunt supuși unei legislații speciale, în primul rând Legii nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare[6].

---

[1] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului – contractual – de serviciu al funcționarului public, op. cit.*, p. 81.

[2] Șerban Beligrădeanu, *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum și în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă și cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în „Dreptul" nr. 8/2010, p. 94-97.

[3] Decizia nr. 28/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 20 ianuarie 2010).

[4] Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 3807/2010 (în „Dreptul" nr. 8/2011, p. 236).

[5] A se vedea Dimitrie-Dan Raiciu, *Raporturile juridice de muncă ale cadrelor militare*, Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 34-39.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 155 din 20 iulie 1995, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 30/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 255 din 8 aprilie 2014).

Cuvântul *militar* este de origine latină[1]; el a pătruns în limba română din limba franceză; este militar cel care serveşte *ca soldat.*

Conform acestui act normativ, prin cadre militare se înţeleg cetăţenii români cărora li s-a acordat grad de ofiţer, maistru militar sau subofiţer, în raport cu pregătirea militară şi de specialitate, în condiţiile prevăzute de lege (art. 1).

Potrivit art. 2[1] din aceeaşi lege, cadrele militare se clasifică în:

– maiştri militari;

– subofiţeri;

– ofiţeri, care la rândul lor se clasifică în ofiţeri cu grade inferioare, ofiţeri cu grade superioare, generali şi amirali.

Dispoziţiile Legii nr. 80/1995 sunt aplicabile tuturor categoriilor de militari – cadre în activitate din Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Afacerilor Interne[2], Serviciului Român de Informaţii[3], Serviciului de Informaţii Externe[4], Serviciului de Protecţie şi Pază[5], Serviciului de Telecomunicaţii Speciale.

În temeiul art. 5 din Legea nr. 80/1995, ofiţerii, maiştrii militari şi subofiţerii în activitate sunt *militari profesionişti.* În acelaşi sens, potrivit dispoziţiilor Legii nr. 446/2006 privind pregătirea populaţiei pentru apărare[6] serviciul militar activ se îndeplineşte în primul rând în calitate de militar profesionist [art. 3 alin. (3) lit. a)], fiind consideraţi în serviciu ca militari profesionişti ofiţerii, maiştrii militari şi subofiţeri în activitate (art. 10).

Profesia de militar presupune o activitate menită să asigure funcţionarea, perfecţionarea şi conducerea organismului militar în timp de pace şi de război.

Spre deosebire de militarii de carieră, soldaţii şi gradaţii profesionişti îşi desfăşoară activitatea potrivit Legii nr. 384/2006[7] în baza „contractului de angajare"[8] care nu este alt ceva decât un „contract individual de muncă de tip particular"[9] sau un contract individual de muncă (pe durată determinată) având o serie de particularităţi determinate de calitatea de militar a celor care prestează munca (salariaţi sau gradaţi voluntari"[10]). Aşa fiind, în cazul lor, raporturile juridice de muncă izvorăsc direct din acest contract. Mai mult, Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviştilor voluntari[11], utilizează terminologia de „contract individual pe durată determinată" în baza căruia îşi desfăşoară activitatea această categorie de personal [art. 1 alin. (1)].

Distinct, prin Legea nr. 384/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006), modificată ulterior, a fost reglementat statutul soldaţilor şi gradaţilor profesionişti. Aceştia constituie un corp distinct de personal militar, recrutat pe baza voluntariatului şi situat la baza ierarhiei militare [art. 1 alin. (1)].

[1] A se vedea Gheorghe Guţu, *Dicţionar latin-român,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1993, p. 258.

[2] A se vedea Legea nr. 550/2004 privind organizarea şi funcţionarea Jandarmeriei Române (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1175 din 13 decembrie 2004), modificată ulterior.

[3] Legea nr. 14/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 3 martie 1992), modificată inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 6/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 190 din 14 martie 2016).

[4] Legea nr. 1/1998 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 18 octombrie 2000), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 98/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1083 din 22 noiembrie 2004).

[5] Legea nr. 191/1998 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 402 din 22 octombrie 1998), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 3/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 24 din 13 ianuarie 2016).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006, modificată prin Legea nr. 128/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 491 din 18 iulie 2012).

[7] Privind statutul soldaţilor şi gradaţilor profesionişti (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006), modificată prin Legea nr. 82/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 21 aprilie 2015).

[8] Modelul „Contractului de angajare", aprobat prin Ordinul ministrului administraţiei şi internelor nr. 321/2007 (anexa 3) (publicat în Monitorul Oficial al României; Partea I, nr. 728 din 26 octombrie 2007) este structurat identic cu formularul contractului individual de muncă.

[9] Şerban Beligrădeanu, *Consideraţii critice asupra diversităţii nejustificate a reglementărilor legale privind competenţa materială a instanţelor judecătoreşti în domeniul soluţionării conflictelor de muncă,* în „Revista română de drept privat" nr. 3/2009, p. 27.

[10] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 35.

[11] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 846 din 13 noiembrie 2015. Această lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2017 [art. 36 alin. (1)].

Ca şi alte profesii, şi cea de militar profesionist este obținută, de regulă, în urma unor studii de specialitate.

Indiscutabil, cadrele militare în activitate, *nu sunt salariați* pentru că acestora nu li se aplică Codul muncii şi celelalte dispoziții care alcătuiesc legislația muncii.

Şi raporturile juridice de serviciu ale militarilor sunt de natură contractuală[1].

Într-adevăr, o persoană poate face parte din rândul cadrelor militare numai după acordarea gradului militar de către organele competente. Însă, actul administrativ al unui asemenea organ nu constituie decât manifestarea de voință a uneia dintre părți pentru încheierea unui *raport juridic contractual*, deoarece conform legii, îndeplinirea serviciului militar ca profesionist nu constituie o obligație. Drept urmare, acordarea gradului este consecința fie a cererii persoanei de a deveni militar, fie ea constituie acceptarea cererii, deci realizarea *unui acord de voințe,* adică a unui contract. Însă, nu este vorba de un contract individual de muncă, reglementat de legislația muncii, ci de un raport juridic contractual diferit.

Raporturile juridice de muncă ale militarilor prezintă trăsături caracteristice, asemănătoare celor izvorâte din contractul individual de muncă[2].

A. O primă trăsătură constă în subordonarea militarului față de celălalt subiect al raportului juridic, aşa cum şi salariatul se subordonează angajatorului său.

Trebuie să menționăm însă că subordonarea militarilor este mult mai severă decât a salariaților.

În executarea raportului juridic de muncă toate obligațiile cadrelor militare în activitate poartă amprenta respectării disciplinei militare. Şi acesta îşi are izvorul în subordonarea militarului profesionist față de acela care l-a angajat, respectiv față de conducerea unității militare şi se concretizează prin aceea că el trebuie şi într-un caz şi în altul, să presteze munca în conformitate cu instrucțiunile sau ordinele aceluia care angajează, să respecte programul de muncă, normele de protecție a muncii, pentru că încălcarea obligațiilor de muncă poate atrage răspunderea disciplinară sau răspunderea materială a celui vinovat.

B. O a doua trăsătură constă în aceea că *raporturile juridice de muncă* se realizează prin *prestații succesive* şi presupun o *activitate de durată, de continuitate* ce se desfăşoară în cadrul unui *număr minim* de ore care nu este inferior numărului de ore zilnic (lunar) prestate de către salariați.

C. O a treia trăsătură esențială a raporturilor juridice de muncă ale militarilor constă în aceea că ei *primesc pentru activitatea desfăşurată o remunerație.* Chiar dacă aceasta este denumită *soldă,* ea constituie practic, singurul sau esențialul mijloc de trai al militarului profesionist şi are aceeaşi natură juridică ca salariul reglementat de Codul muncii.

D. Mai trebuie precizat că militarii, ca şi salariații, pot *fi trimişi în delegație, detaşați sau transferați,* au drepturi şi obligații specifice, *răspund disciplinar,* după caz *material, iar raportul lor de muncă poate înceta (prin trecerea în rezervă) sau prin* demisie.

În concluzie, având în vedere trăsăturile caracteristice ale raporturilor juridice contractuale de muncă ale militarilor profesioniști, dar şi prevederile actelor normative în materie, care stipulează că aceştia sunt funcționari publici[3] ce îşi desfăşoară activitatea pe baza raportului de muncă fundamentat pe dispozițiile Statutului cadrelor militare (Legea nr. 80/1995), precum şi a altor reglementări emise în temeiul acestuia, munca lor se desfăşoară în temeiul unui raport contractual, asemănător ca în cazul salariaților[4].

---

[1] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea şi încetarea contractului de muncă,* Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti 1970, p. 14-15; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.,* p. 89.

[2] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 26-27.

[3] Potrivit art. 6 alin. (2) din Legea nr. 80/1995, introdus prin Legea nr. 53/2011, sunt şi cadre militare care au rangul de *demnitari* ai statului român în exercitarea funcțiilor prevăzute cu grad de general/similar.

[4] Afirmația îşi are pe deplin justificarea în cazul soldaților şi gradaților voluntari potrivit Legii nr. 384/2006.

14. Raporturile juridice de muncă ale judecătorilor şi procurorilor. Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor[1], denumiți generic *magistrați*[2], la fel ca reglementarea anterioară (Legea nr. 92/1992), omite să precizeze natura raportului juridic de muncă al acestora[3].

Diferite alte acte normative îi enumeră fie drept o categorie *distinctă* de personal, în raport cu alte atare categorii (salariați, funcționari publici, persoane care dețin demnități publice – demnitari etc.)[4], fie ca o categorie deosebită numai față de salariați, funcționari publici, membri ai cooperativelor meşteşugăreşti, militari angajați pe bază de contract etc., *iar nu şi față de cei ce exercită demnități publice*[5].

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancționarea corupției, este contradictorie, la rândul său, de vreme ce îi include pe magistrați (judecători şi procurori) în rândul celor care „exercită demnități publice" iar, totodată, prevede expres că magistrații sunt o categorie distinctă de personal (atât față de demnitari, cât şi față de funcționarii publici).

Legea nr. 284/2010, aduce, însă unele clarificări şi enumeră analitic şi exhaustiv toate funcțiile de demnitate publică[6], alese sau numite, existente în România, cu indicarea indemnizației lunare, respectiv a salariului de bază pentru fiecare din aceste funcții. Iar în rândul funcțiilor respective nu figurează şi magistrații.

Judecătorii şi procurorii nu pot fi considerați funcționari publici[7] din cel puțin două motive:

- *primul*, activitatea lor este cârmuită de un act normativ special – Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor şi nu de Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici;

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 48/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 303 din 28 mai 2013).

[2] În latineşte *magistratus*, în franceză *magistrat*.

[3] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Natura raportului juridic de muncă al magistraților,* în „Dreptul" nr. 7/2003, p. 29 şi urm.

[4] A se vedea Legea nr. 115/1996 pentru declararea şi controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere şi de control şi a funcționarilor publici (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 30 mai 2012), De asemenea, şi Legea dialogului social (nr. 62/2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 635 din 31 august 2012) modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 1/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 14 ianuarie 2016), pe de o parte, în art. 3 alin. (1) dispune că *persoanele încadrate cu contract individual de muncă (deci salariați) şi funcționarii publici* au dreptul să constituie organizații sindicale şi să adere la acestea, dar, pe de altă parte, în art. 4, interzice constituirea organizațiilor sindicale, *inter alia,* pentru „persoanele care dețin *funcții de demnitate publică,* conform legii, *magistrați,* personal militar ...".

[5] A se vedea, în acest sens:

- art. 6 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, conform căruia în sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii, pe de o parte, „persoanele care desfăşoară activități pe bază de contract individual de muncă şi funcționarii publici, cadrele militare în activitate, soldații şi gradații voluntari, polițiştii şi funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice şi siguranței naționale" (pct. I), iar, pe de altă parte, „persoanele care îşi desfăşoară activitatea în funcții elective sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătoreşti, pe durata mandatului, precum şi membrii cooperatori dintr-o organizație a cooperației meşteşugăreşti, ale căror drepturi şi obligații sunt asimilate, în condițiile prezentei legi, cu ale persoanelor prevăzute la pct. I" (pct. II);

- art. 19 lit. a)-c) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea forței de muncă, modificată ulterior, text conform căruia, în sistemul asigurărilor pentru şomaj sunt asigurate, în condițiile legii amintite, în mod obligatoriu, *ope legis:* „persoanele care desfăşoară activități pe bază de contract individual de muncă sau pe bază de contract de muncă temporară" (lit. a); „funcționarii şi alte persoane care desfăşoară activități pe baza actului de numire" (lit. b) şi „persoanele care îşi desfăşoară activitatea în funcții elective sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătoreşti, pe durata mandatului" (lit. c).

[6] Art. 2 Anexa 1 la Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

[7] În sens contrar, se susține că „din moment ce, în accepțiunea legii penale, magistrații sunt considerați funcționari publici, *a fortiori,* şi în accepțiunea legii nepenale, magistrații trebuie să fie considerați funcționari publici, întrucât şi aceştia, la fel ca şi ceilalți funcționari publici, exercită un serviciu public şi, mai mult, un serviciu public de importanță majoră pentru societate" (Ovidiu Puie, *Răspunderea statului şi a magistraților pentru prejudiciile cauzate prin erori judiciare,* în „Dreptul" nr. 10/2015, p. 106).

- *al doilea*, magistrații înfăptuiesc prin activitatea lor puterea (autoritatea) judecătorească, iar nu puterea (autoritatea) executivă, specifică funcționarilor publici[1].

Prin urmare judecătorii şi procurorii nu sunt nici demnitari, nici funcționari publici, ei constituie o categorie distinctă de personal investit cu exercitarea puterii judecătoreşti.

Chiar şi judecătorii şi procurorii care dețin funcții de conducere (preşedinte, vicepreşedinte, procuror general, prim-procuror etc.) îşi desfăşoară activitatea în baza unui raport juridic de muncă, comun tuturor magistraților[2].

Însăşi Înalta Curte de Casație şi Justiție a statuat[3] în sensul celor menționate mai sus:

„Magistrații constituie o categorie specială de personal care îşi desfăşoară activitatea în temeiul unui raport de muncă *sui generis*.

Este un raport juridic care are la bază un acord de voință, un contract nenumit, de drept public, încheiat cu însuşi statul, reprezentat de Preşedintele României şi de Consiliul Superior al Magistraturii.

Ulterior numirii, părți în raporturile de muncă ale magistraților sunt, în puterea legii, ca exponenți ai puterii judecătoreşti a statului, Înalta Curte de Casație şi Justiție, Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație şi Justiție şi celelalte instanțe şi parchete de pe lângă acestea. Atribuțiile persoanelor juridice respective sunt exclusiv de natură funcțională, operatorie.

Anumite atribuții clasice ale angajatorului, chiar esențiale, sunt exercitate de către Preşedintele României şi Consiliul Superior al Magistraturii, deci de alte autorități decât persoanele juridice, parte în raporturile de muncă ale magistraților."

15. Raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale consilierilor juridici. Organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic sunt reglementate de Legea nr. 514/2003[4]. Rolul consilierului juridic este de a asigură „apărarea drepturilor şi intereselor legitime ale statului, ale autorităților publice centrale şi locale, ale instituțiilor publice şi de interes public, ale celorlalte persoane juridice de drept public, precum şi ale persoanelor juridice de drept privat, în slujba cărora se află în conformitate cu Constituția şi legile țării" (art. 1)[5].

El poate, după caz, avea calitatea de *funcționar public* sau pe cea de *salariat* (art. 2 şi art. 3)[6], aflându-se, deci, *în raporturi de serviciu* cu unitatea sau autoritatea publică din care face parte, ori în raporturi de muncă propriu-zise, cu angajatorul său.

În ambele cazuri, aşadar, este vorba de *raporturi juridice tipice de muncă*.

---

[1] Şerban Beligrădeanu *Considerații asupra raportului juridic de muncă al funcționarilor publici, precum şi în legătură cu tipologia raporturilor juridice de muncă şi cu o viziune monistă asupra obiectului dreptului muncii*, în „Dreptul" nr. 8/2010, p. 100-101.

[2] Gabriela Cristina Frențiu, *Răspunderea magistraților... (II), op. cit.*, p. 104-105.

[3] Înalta Curte de Casație şi Justiție – Secțiile Unite, Decizia nr. 46/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 495 din 16 iulie 2009).

În acelaşi sens este şi Decizia nr. 14/2008, pronunțată în Secțiile Unite (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2008).

[4] Legea nr. 514/2003 privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 867 din 5 decembrie 2003), modificată prin Legea nr. 246/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 27 iunie 2006); a abrogat şi înlocuit Decretul nr. 143/1955 privitor la organizarea şi funcționarea oficiilor juridice (publicat în Buletinul Oficial al României, Partea I, nr. 8 din 30 aprilie 1955).

Privind problematica juridică a acestei legi, a se vedea Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată,* vol. I (vol. 4/2003), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 41-48; Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, *Considerații în legătură cu Legea nr. 154/2003 privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic,* în „Dreptul" nr. 2/2004, p. 14-26.

[5] În baza acestei dispoziții se consideră nelegală încadrarea consilierilor juridici de către notarii publici (Ion Dobre, *Flagranta nelegalitate a încadrării în muncă la birourile notariale a consilierilor juridici de către notarii publici*, în „Dreptul" nr. 12/2006, p. 137-141).

[6] Prin Decizia nr. 167/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 204 din 17 martie 2008), Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 2 teza întâi şi art. 3 alin. (2) din Legea nr. 514/2003.

Aşa fiind, este exclusă exercitarea profesiei de consilier juridic în afara raporturilor de muncă (de serviciu) menţionate. De altfel, Legea nr. 514/2003 dispune expres că exercitarea profesiei în discuţie este incompatibilă cu calitatea de avocat, precum şi cu orice altă profesie autorizată sau salariată în ţară sau străinătate [art. 10 lit. a) şi lit. c)].

Cu toate acestea, art. 21 din Statutul profesiei de consilier juridic[1], prevede în mod aberant[2], constituirea de societăţi (în temeiul Legii nr. 31/1990), având ca obiect „activităţi juridice (consultanţă şi reprezentare juridică)"[3].

Prin urmare, conform acestui Statut ar fi posibilă şi o a treia cale de exercitare a profesiei respective, din moment ce, un consilier juridic poate fi nu numai funcţionar public şi salariat, *dar şi liber profesionist*, ceea ce evident contravine flagrant art. 2 şi 3 din Legea nr. 514/2003, precum şi dispoziţiilor Legii nr. 51/1995 pentru organizarea şi exercitarea profesiei de avocat[4].

Aşa cum se precizează în literatura de specialitate[5], activitatea desfăşurată de persoanele care exercită profesii liberale (avocaţi, medici, notari publici etc.) „are un caracter civil, cu particularităţile fiecărei profesii". Când „îşi organizează activitatea sub forma unei întreprinderi, în condiţiile art. 3 Cod civil, ele au calitatea de profesionişti", nu pe cea de „comerciant".

În acelaşi sens, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, soluţionând recursul în interesul legii declarat de Procurorul General, a decis[6], în aplicarea dispoziţiilor art. 46 alin. (1) din Legea nr. 31/1990 privind societăţile că cererile de autorizare a constituirii şi de înmatriculare a societăţilor comerciale de consultanţă, asistenţă şi reprezentare juridică sunt inadmisibile[7].

A reţinut astfel că potrivit art. 2 din Legea nr. 514/2003, „profesia de consilier juridic se exercită fie pe baza unui raport de serviciu, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, fie în baza unui raport juridic de muncă, în urma încheierii unui contract individual de muncă în conformitate cu reglementările Codului muncii."

Or, în raport cu prevederile art. 2 alin. (2) din Legea nr. 188/1999, potrivit cărora „funcţionarul public este persoana numită, în condiţiile prezentei legi, într-o funcţie publică", precum şi cu dispoziţiile de ansamblu ale acestei legi, exercitarea unei funcţii publice este incompatibilă cu deţinerea unei alte funcţii în cadrul regiilor autonome, societăţilor comerciale ori al altor unităţi cu scop lucrativ, cu capital public sau privat.

Tot astfel, în conformitate cu prevederile art. 10 din Legea nr. 514/2003, exercitarea profesiei de consilier juridic este incompatibilă cu calitatea de avocat, cu activităţile care

---

[1] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 684 din 29 iulie 2004, modificat ulterior, adoptat de „Congresul Extraordinar al Colegiilor Consilierilor Juridici din România" la data de 6 martie 2004.

[2] Pentru critica (temeinică) a acestui Statut, a se vedea Şerban Beligrădeanu, *Examen critic în raport cu Legea nr. 514/2003 – al dispoziţiilor înscrise în statutul profesiei de consilier juridic, publicată la 29 iulie 2004*, în „Dreptul" nr. 10/2004, p. 5-16.

[3] Şerban Beligrădeanu, *Necesitatea obiectivă şi stringentă a adoptării unei noi legislaţii privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic, precum şi statutul acestei profesii juridice*, în „Dreptul" nr. 12/2014, p. 29.

[4] Prin Decizia nr. 242/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 13 aprilie 2006), Curtea Constituţională *a respins ca inadmisibilă* excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor Statutului profesiei de consilier juridic pe motivul că art. 146 din Legea fundamentală, enumerând atribuţiile Curţii prevede la litera d) că aceasta „hotărăşte asupra excepţiilor de neconstituţionalitate privind legile şi ordonanţele, ridicate în faţa instanţelor judecătoreşti sau de arbitraj comercial, dispoziţie preluată şi de art. 29 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, iar Statutul criticat nu se încadrează în aceste categorii de acte normative".

[5] Stanciu D. Cărpenaru, *Tratat de drept comercial român, ediţia a VI-a,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 50.

[6] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţiile Unite, Decizia nr. XXII/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 20 noiembrie 2006).

[7] În acelaşi sens, s-a decis, în mod temeinic că „activitatea de consultanţă juridică poate fi desfăşurată doar în condiţiile reglementate prin legi speciale, respectiv Legea nr. 51/1995 privind exercitarea profesiei de avocat, Legea nr. 36/1995 referitoare la activitatea notarilor publici". De aceea, dispoziţia cuprinsă în art. 21 din statutul profesiei de consilier juridic, conform căreia „persoana juridică înfiinţată în baza Legii nr. 31/1990 privind societăţile comerciale, constituită de către unul sau mai mulţi consilieri juridici înscrişi în tabloul ţinut de colegiile teritoriale are caracter de societate profesională", nu este conformă cu dispoziţiile Legii nr. 514/2003 (Curtea de Apel Cluj, Secţia comercială, de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 397/2005, în „Revista de drept comercial" nr. 10/2006, p. 182-184).

lezează demnitatea şi independenţa profesiei de consilier juridic sau bunele moravuri, cu orice altă profesie autorizată sau salarizată în ţară sau în străinătate, cu funcţia şi activitatea de administrator sau lichidator în cadrul procedurilor de reorganizare şi lichidare judiciară, cu activitatea publicistică salarizată, precum şi cu alte incompatibilităţi prevăzute de lege sau rezultate din conflict de interese.

Pe de altă parte, prin art. 11 din aceeaşi lege se prevede că exercitarea profesiei de consilier juridic este compatibilă cu activitatea didactică universitară şi de cercetare juridică, activitatea literară, culturală şi publicistică nesalarizată, cu funcţia de arbitru, mediator sau expert, în condiţiile legii şi cu respectarea prevederilor legale privind conflictul de interese, precum şi cu participarea la comisii de studii, de întocmire a proiectelor de reglementări juridice.

Din aceste reglementări legale rezultă deci că exercitarea profesiei de consilier juridic nu este compatibilă cu îndeplinirea de atribuţii specifice profesiei de avocat, precum şi cu constituirea de societăţi de orice fel.

În ceea ce priveşte consilierul juridic angajat în muncă, având statut de salariat potrivit art. 3 alin. (2) din Legea nr. 514/2003, este de reţinut că acestuia îi este aplicabilă legislaţia muncii.

Or, potrivit prevederilor din Codul muncii, angajatul încheie cu angajatorul, în mod obligatoriu, un contract individual de muncă, bazat pe principiile consensualismului şi al bunei-credinţe, în urma căruia dobândeşte calitatea de salariat.

Rezultă deci că profesia de consilier juridic, nefiind o profesie liberală, cum este aceea de avocat, nu poate fi exercitată decât în limitele cadrului legal al raportului de serviciu sau al raportului juridic de muncă.

Este de observat, totodată, că Legea nr. 514/2003 nu conţine nicio normă care să îngăduie organizarea şi asocierea consilierilor juridici în societăţi comerciale având ca obiect desfăşurarea de activităţi juridice de natura celor menţionate, singura formă de asociere permisă fiind aceea reglementată prin art. 5, potrivit căruia „consilierii juridici pot constitui asociaţii profesionale în scopul apărării şi promovării intereselor profesionale, în condiţiile legii privind asocierea şi constituirea persoanelor juridice", această formă de asociere însă putându-se realiza numai cu respectarea dispoziţiilor referitoare la asociaţii şi fundaţii instituite prin Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000, aprobată prin Legea nr. 246/2005.

Prin art. 20 alin. (2) din Legea nr. 514/2003 s-a prevăzut că „formele de asociere şi organizare la nivel judeţean şi la nivel naţional sunt stabilite prin statutul asociaţiei, cerut de lege", dar prin alin. (3) al aceluiaşi articol o atare asociere este condiţionată de concordanţa cu principiile constituţionale ale dreptului de asociere şi cu reglementările legale de ansamblu privind asocierea şi constituirea de persoane juridice.

Ca urmare, prevederea în art. 21 din Statutul profesiei de consilier juridic, adoptat de Congresul Extraordinar al Colegiilor Consilieri Juridici din România din data de 10 martie 2004, potrivit căreia funcţionarea persoanei juridice înfiinţate în baza Legii nr. 31/1990, constituită de către unul sau mai mulţi consilieri juridici înscrişi în Tabloul ţinut de colegiile teritoriale, cu caracter de societate profesională, este condiţionată de avizul de principiu dat de colegiul teritorial, care trebuie să verifice, între altele, ca „obiectul de activitate să fie unic, respectiv activităţi juridice (consultanţă şi reprezentare juridică, exclusiv activităţi atribute speciale ale altor profesii juridice) cod CAEN 7411", contravine prevederilor limitative din Legea nr. 514/2003, la care s-a făcut referire, precum şi dispoziţiilor de ansamblu ale Legii nr. 31/1990, potrivit căreia activităţile juridice de consultanţă şi de reprezentare juridică nu sunt considerate acte sau fapte de comerţ.

Pe de altă parte, activităţile juridice de consultanţă, de reprezentare şi asistenţă juridică, precum şi de redactare de acte juridice, inclusiv a acţiunilor introductive în instanţă, cu posibilitatea atestării identităţii părţilor, a conţinutului şi a datei actelor, apărarea şi reprezentarea cu mijloace juridice a drepturilor şi intereselor legitime ale persoanelor fizice şi juridice, în raporturile cu autorităţile publice, cu instituţiile şi cu orice persoană română sau străină, constituie, după caz, activităţi specifice profesiei de avocat, reglementate în art. 3 din Legea nr.

51/1995, profesiei de notar public (art. 12, 13, 14 şi 15 din Legea nr. 36/1995) sau celei de executor judecătoresc (art. 7 din Legea nr. 188/2000).

Este adevărat că anumite activităţi juridice, cum sunt cele de reprezentare juridică, de redactare a unor acte juridice, de formulare de acţiuni, de exercitare şi motivare a căilor de atac, pot fi îndeplinite de consilierii juridici, dar astfel de activităţi le sunt permise a le presta numai în condiţiile reglementate prin art. 1-4 din Legea nr. 514/2003, adică în calitatea lor de funcţionari publici sau de angajaţi, cu contract individual de muncă, la o persoană juridică de drept public sau privat.

De aceea, cât timp prin art. 5, 20 şi 21 din Legea nr. 514/2003 este permisă organizarea consilierilor juridici doar în asociaţii profesionale, cu respectarea legii privind asociaţiile şi fundaţiile, iar textul art. 21 din Statutul consilierilor juridici nu numai că depăşeşte în mod vădit cadrul instituit prin legea în baza căreia a fost adoptat, dar contravine şi normelor cu caracter imperativ înscrise în art. 67-81 din Codul de procedură civilă, care se referă la modul de reprezentare a părţilor în instanţă şi la asistenţa judiciară, nu se justifică admiterea constituirii, de către consilierii juridici, de societăţi comerciale având ca obiect de activitate consultanţă, asistenţă şi reprezentare juridică.

O atare soluţie se impune deoarece, în conformitate cu prevederile art. 46 alin. (1) din Legea nr. 31/1990, atunci „când actul constitutiv nu cuprinde menţiunile prevăzute de lege ori cuprinde clauze prin care se încalcă o dispoziţie imperativă a legii sau când nu s-a îndeplinit o cerinţă legală pentru constituirea societăţii, judecătorul delegat, din oficiu sau la cererea oricăror persoane care formulează o cerere de intervenţie, va respinge, prin încheiere, motivat, cererea de înmatriculare".

De subliniat, în plus, este că Statutul profesiei în discuţie nu are niciun temei legal, de vreme ce Legea nr. 514/2003 se referă la posibilitatea consilierilor juridici de a constitui asociaţii profesionale în scopul apărării şi promovării intereselor lor profesionale, în condiţiile legii privind asocierea şi constituirea persoanelor juridice (art. 5 şi art. 20)[1], potrivit Ordonanţei Guvernului nr. 26/2000 aprobată cu modificări prin Legea nr. 246/2005[2] şi *nu* la constituirea unui „corp profesional" *unic la nivel naţional.*

În concluzie, sunt ilegale prevederile Statutului referitoare la *organizarea corpului profesional* (art. 1), la posibilitatea exercitării profesiei numai de cei înscrişi în „Tabloul profesional al consilierilor definitivi sau stagiari" (art. 3), la înscrierea în profesia de consilier juridic pe baza unei cereri adresate colegiului (art. 15), la depunerea jurământului cu ocazia primirii în corpul profesional (art. 17) etc.

Din toate aceste motive, ne raliem opiniei[3] conform căreia până la modificarea şi completarea Legii nr. 514/2003 sau abrogarea ei printr-o alta, având acelaşi titlu şi obiect de reglementare, statutul profesiei de consilier juridic nu poate fi considerat ca având putere normativă, aşadar, incidenţă şi relevanţă legală".

Sunt suficiente motivele care au determinat formularea opiniei în sensul necesităţii obiective şi stringente „adoptării unei noi legislaţii în ceea ce priveşte organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic, precum şi a statutului acestei profesii"[4].

Potrivit art. 4 din Legea nr. 514/2003, „consilierul juridic în activitatea sa asigură consultanţa şi reprezentarea autorităţii sau instituţiei publice în serviciul căreia se află ori a persoanei juridice cu care are raporturi de muncă, apără drepturile şi interesele legitime ale acestora în raporturile cu autorităţile publice, instituţiile de orice natură, precum şi cu orice persoană juridică sau fizică, română sau străină, în condiţiile legii şi ale regulamentelor specifice unităţii, avizează şi contrasemnează actele cu caracter juridic".

---

[1] Apreciem că dispoziţia imperativă, din art. 25 potrivit căreia „asociaţiile profesionale se *vor înfiinţa (s.n.)* şi statutele acestora se *vor adopta* (s.n.) în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi" este eronată, fiind consecinţa unor tehnici legislative defectuoase.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 656 din 25 iulie 2005.

[3] Şerban Beligrădeanu, *Examen critic ...*, p. 16.

[4] Şerban Beligrădeanu, *Necesitatea obiectivă şi stringentă a adoptării unei noi legislaţii, op. cit.*, p. 33.

Printre condițiile statornicite de lege pentru a putea fi consilier juridic este și aceea de avea cetățenia română și domiciliul în România [art. 8 lit. a)]. Dacă această condiție este firească pentru *funcționarii publici*, fiind în concordanță cu art. 16 alin. (3) din Constituție, în cazul consilierilor juridici salariați ea este în discordanță cu normele dreptului european al muncii[1].

Cu totul surprinzător și ilogic, art. 10 lit. e) și art. 11 lit. a) din Legea nr. 514/2003 prevăd incompatibilitatea exercitării profesiei de consilier juridici cu „activitatea publicistică salariată", respectiv, exercitarea profesiei, concomitent cu activitatea didactică și de cercetare juridică, activitate literală, culturală și publicistică", dar numai dacă oricare dintre acestea este „nesalarizată".

Chiar dacă prin Decizia nr. 300/2004[2], Curtea Constituțională a statuat că textele menționate sunt conforme cu legea fundamentală, totuși ele sunt inechitabile și discriminatorii, de vreme ce pentru alte categorii profesionale – „magistrați, funcționari publici (evident alții decât consilierii juridici care au o astfel de calitate), notari publici, avocați și executori judecătorești –, legislația în materie [art. 5 și art. 11 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 republicată; art. 96 alin. (1) al Legii nr. 161/2003; art. 35 lit. a) din Legea nr. 36/1995; art. 15 lit. b) și c) din Legea nr. 51/1995; art. 40 lit. a) din Legea nr. 188/2000] permite celor în cauză să-și exercite funcțiile/profesiile amintite în paralel cu activitatea didactică universitară, activitatea artistică, literară și publicistică *fără a dispune că aceasta este posibil numai dacă activitățile în discuție sunt nesalarizate"*[3].

În concluzie, consilierii juridici, pot fi, după caz, funcționari publici sau salariați.

În primul caz sunt supuși Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, în cel de al doilea Codului muncii. În oricare dintre aceste cazuri, ei se află în raporturi tipice cu unitățile (angajatorii) din care fac parte.

16. Situația membrilor Corpului diplomatic și consular. Potrivit dispozițiilor Legii nr. 269/2003[4], membrii Corpului diplomatic și consular sunt, de regulă, diplomați de carieră și au un statut socio-profesional specific, conferit de atribuțiile și răspunderile ce le revin pentru înfăptuirea politicii externe a României (art. 1)[5].

Însă, dispozițiile acestei legi sunt contradictorii în ceea ce privește natura raporturilor de muncă ale diplomaților; ei sunt tratați ca fiind și salariați și funcționari publici.

Într-adevăr, art. 3 alin. (1) statornicește că „statutul corpului diplomatic și consular al României se completează cu prevederile înscrise în legislația muncii și în statutul funcționarilor publici, dacă în prezentul statut nu se stabilește altfel".

În temeiul art. 58, personalul diplomatic și consular răspunde, reparatoriu, fie *patrimonial*, fie *civil*. Or, răspunderea patrimonială este specifică salariaților (art. 254 din Codul muncii), iar răspunderea civilă este specifică funcționarilor publici (art. 84 din Legea nr. 188/1999).

Din art. 51 alin. (1) lit. f) care reglementează încetarea calității de membru al Corpului diplomatic și consular, inclusiv prin „desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă cu

---

[1] Șerban Beligrădeanu Ion Traian Ștefănescu, *op. cit.*, p. 17.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 734 din 13 august 2004.

[3] Șerban Beligrădeanu, *Examen critic ...*, p. 7.

Pentru critica Deciziei nr. 300/2004 a Curții Constituționale, a se vedea și Costel Gîlcă, *Notă*, în „Pandectele Române" nr. 1/2005, p. 40-44.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 23 iunie 2003, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

[5] Conform art. 2 din lege, „Au calitatea de membri ai Corpului diplomatic și consular al României:

a) ministrul afacerilor externe;

b) secretarii de stat și subsecretarii de stat din Ministerul Afacerilor Externe;

c) secretarul general și secretarul general adjunct din Ministerul Afacerilor Externe;

d) personalul diplomatic și consular care își desfășoară activitatea în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, la ambasadele, misiunile permanente pe lângă organizațiile internaționale și oficiile consulare ale României, inclusiv persoanele provenind de la Departamentul de Comerț Exterior și de la alte ministere și instituții, pe perioada trimiterii lor în misiune în străinătate cu grade diplomatice sau consulare.

Ministrul afacerilor externe, secretarii de stat, secretarul general și secretarul general adjunct fac parte de drept din Corpul diplomatic și consular al României, pe durata exercitării funcției".

Ministerul Afacerilor Externe", şi art. 67 care prevede posibilitatea suspendării unor asemenea contracte, rezultă că diplomaţii de profesie sunt salariaţi.

Numai că potrivit Legii nr. 188/1999, cei în cauză *au calitatea de funcţionari publici*, de vreme ce, art. 5 prevede că pot beneficia de statute speciale, *funcţionarii publici care îşi desfăşoară activitatea în cadrul serviciilor diplomatice şi consulare.*

Din motivele de mai sus, se consideră[1] că „Legea nr. 269/2003 *este fundamental greşit redactată,* şi ca atare, *de lege ferenda se impune calificarea naturii raporturilor juridice de muncă ale membrilor Corpului diplomatic şi consular al României,* alţii decât demnitarii [art. 2 alin. (1) lit. a) şi lit. b)] şi alţii decât secretarul general ori adjunctul său din Ministerul Afacerilor Externe [art. 2 alin. (1) lit. c)]". Ca urmare, se opinează că „toţi membrii Corpului diplomatic şi consular ai României (cu excepţia demnitarilor) ar fi urmat să fie incluşi în rândul *funcţionarilor publici,* avându-se în vedere art. 2 din Legea nr. 188/1999, text care defineşte noţiunile de „funcţie publică" şi respectiv, de „funcţionar public".

Dispoziţiile confuze ale Legii nr. 269/2003 sunt încă o dovadă a asemănărilor mai mult decât evidente care există între salariaţi, funcţionari publici, diplomaţi.

Sigur că în astfel de condiţii este greu de găsit un răspuns la întrebarea care este natura raporturilor de muncă ale diplomaţilor[2].

Dacă se acceptă că ei îşi exercită funcţia *„în scopul realizării prerogativelor de putere publică",* în sensul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 şi *al cetăţenilor* în sensul art. 1 alin. (2) din aceeaşi lege, atunci diplomaţii nu pot fi decât funcţionari publici[3]. Dar având în vedere că *menirea lor* este aceea de a acţiona pentru înfăptuirea politicii externe a României (art. 1 şi art. 32 din Legea nr. 269/2003), atunci, într-adevăr, cei în cauză constituie o *categorie socio-profesională distinctă.*

Ceea ce sunt ei, în concret, numai legiuitorul poate decide.

Cert este însă că diplomaţii se află în raporturi de muncă cu Ministerul Afacerilor Externe, indiferent dacă izvorul acestor raporturi este contractul individual de muncă sau actul administrativ de numire în funcţie[4].

17. Raporturile juridice de muncă ale membrilor cooperatori. Potrivit dispoziţiilor Legii nr. 1/2005 privind organizarea şi funcţionarea cooperaţiei[5], societăţile cooperative de gradul 1 se pot constitui în mai multe forme, printre care se află:

– societăţile cooperative meşteşugăreşti;
– societăţile cooperative de consum;
– societăţile cooperative agricole[6];
– societăţile cooperative de transporturi etc. (art. 4).

În aceste societăţi îşi desfăşoară activitatea persoane care:

– au calitatea exclusivă de cooperatori;
– au o dublă calitate de cooperatori şi salariaţi;
– sunt exclusiv salariaţi.

---

[1] Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată,* vol. XLVIII (vol. 2/2003), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 106; *Idem, Natura raportului juridic de muncă al membrilor Corpului diplomatic şi consular al României în lumina Legii nr. 269/2003,* în „Dreptul" nr. 10/2003, p. 32.

[2] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii,* p. 106-108; *Idem, Natura juridică ...,* p. 33 -34.

[3] În acest sens, a se vedea Verginia Vedinaş, *Consideraţii referitoare la raportul dintre Statutul funcţionarilor publici şi statutele speciale aplicabile unor categorii de funcţionari publici,* în „Dreptul" nr. 4/2007, p. 148-149.

[4] În acelaşi sens a se vedea şi Alexandru Athanasiu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 2.

[5] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 20 mai 2014.

[6] A se vedea şi Legea cooperaţiei agricole nr. 566/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1236 din 22 decembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 95/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 213 din 15 aprilie 2013).

Conform art. 33 alin. (1) din Legea nr. 1/2005, între societatea cooperativă şi membrul cooperator pot exista următoarele categorii de raporturi:

a) patrimoniale, concretizate prin obligaţia membrului cooperator de a depune părţile sociale şi/sau aporturi în natură;

b) de muncă, în cazul membrilor cooperatori asociaţi la muncă şi capital, în temeiul contractului individual de muncă sau al convenţiei individuale de muncă, după caz, încheiat/încheiată cu societatea cooperativă al cărei membru este;

c) comerciale cooperatiste pentru livrările de produse şi prestările de servicii efectuate de membrul cooperator pentru societatea cooperativă în calitate de agent economic independent.

Deosebirea esenţială între raportul juridic de muncă cooperatist şi raportul juridic fundamentat pe contractul individual de muncă, o constituie faptul că raportul juridic cooperatist are drept temei o *convenţie de asociere* (cooperare), care generează un raport juridic complex. Într-adevăr, prin dobândirea calităţii de membru al unei cooperative se creează între părţi o pluralitate de raporturi juridice, indisolubil legate între ele:

– raporturi patrimoniale, concretizate prin obligaţia membrului cooperator de a depune aportul;

– raporturi nepatrimoniale ce presupun participarea acestuia la viaţa socială;

– raporturi de muncă în cazul cooperatorilor care încheie contract, respectiv convenţie de muncă.

Această din urmă convenţie este tot un contract, în temeiul căruia persoana fizică, ce a dobândit calitatea de membru cooperator în condiţiile prevăzute de statut, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unei societăţi cooperative, în schimbul unei remuneraţii[1].

Convenţia individuală de muncă este indisolubil legată de calitatea de membru cooperator, neputând fi încheiată în lipsa acestei calităţi[2].

18. Raporturile juridice de muncă ale ucenicilor. Potrivit *Dicţionarului explicativ al limbii române*, *ucenic* este o persoană (tânără) care învaţă o meserie lucrând în producţie sub îndrumarea unui meşter sau urmând o şcoală profesională, iar *ucenicie* semnifică faptul de a lucra ca ucenic; starea, calitatea, ocupaţia de ucenic, dar şi formarea, instruirea a cuiva într-un anumit domeniu.

Ucenicia este reglementată de Codul muncii (art. 208-210) şi Legea nr. 279/2005[3].

Codul muncii şi Legea nr. 279/2005, reglementează contractul de ucenicie, acesta fiind, *un contract individual de muncă de tip particular*, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plăţii unui salariu, să asigure ucenicului formarea profesională într-o anumită meserie, potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional şi să muncească în subordinea angajatorului respectiv [art. 208 alin. (1) din Codul muncii şi art. 4 din Legea nr. 279/2005].

Rezultă din acest text că ucenicul este salariat.

Aşa cum prevede art. 9 din Legea nr. 279/2005, statutul de ucenic îi conferă acestuia *toate drepturile şi obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii*, precum şi *drepturile şi obligaţiile prevăzute de prezenta lege*. Ucenicul beneficiază de dispoziţiile legale aplicabile celorlalţi salariaţi, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.

Dar, contractul său este unul *particular*, o specie a contractului individual de muncă[4]. El este diferit de cel al salariaţilor, având în vedere că menirea sa esenţială *nu* este prestarea unei munci în schimbul unui salariu, *ci formarea profesională* într-o meserie a celui în cauză.

---

[1] Privind specificul convenţiei individuale de muncă, a se vedea, Ştefan Naubauer, *Raporturile de muncă şi cooperaţia meşteşugărească*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 118-189.

[2] Curtea de Apel Târgu-Mureş, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1738/R/2009 (Jurindex).

[3] Privind ucenicia la locul de muncă (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013).

[4] A se vedea Dan Ţop, *Opinii în legătură cu reglementarea contractului de ucenicie în proiectul noului Cod al Muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2002, p. 24.

La încheierea contractului de ucenicie, părțile pot conveni ca, la încetarea acestuia, activitatea să poată continua prin încheierea unui contract individual de muncă pentru exercitarea ocupației în care ucenicul va fi calificat (art. 8 din Legea nr. 279/2005)[1].

Contractul de ucenicie fiind un contract de muncă, înseamnă că acesta *constituie izvor al raporturilor juridice de muncă.*

Dar, în continuare se poate aprecia că aceste raporturi sunt *imperfecte*[2], deoarece, în esență, sarcinile de muncă ale ucenicului sunt diminuate şi ele se subordonează scopului formării sale profesionale[3].

19. Raporturile juridice de muncă ale zilierilor. Prin Legea nr. 52/2011[4], a fost reglementată exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri.

În înțelesul acestei legi, ziler este „persoana fizică, cetățean român sau străin, ce are capacitate de muncă şi care desfăşoară activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar, contra unei remunerații" [art. 1 alin.(1) lit. a)]. „Pot desfăşura activități necalificate cu caracter ocazional şi cetățenii altor state sau apatrizii care au domiciliul sau, după caz, reşedința în România, în condițiile legislației române" [art. 1 alin.(2)].

O persoană poate desfăşura activități ca zilier numai dacă a împlinit vârsta de cel puțin 16 ani. Prin excepție, minorii cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani pot desfăşura activitate ca zilieri numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali. Lucrătorii minori, respectiv minorii în vârstă de cel puțin 15 ani şi de cel mult 18 ani desfăşoară, ca zilieri, numai activități potrivite cu dezvoltarea lor fizică şi cu aptitudinile de care dau dovadă, dacă astfel nu le sunt încălcate dreptul la dezvoltare fizică, mentală, spirituală, morală şi socială, dreptul la educație, şi nu le este periclitată starea de sănătate [art. 3 alin. (2)-(4)].

Beneficiarul de lucrări este „persoana juridică, persoana fizică autorizată, întreprinderea individuală, întreprinderea familială, pentru care zilierul desfăşoară activități necalificate cu caracter ocazional" [art. 1 alin.(1) lit. b)].

Munca în discuție se poate presta în următoarele domenii prevăzute în *Clasificarea activităților din economia națională*:

„a) agricultură, vânătoare şi servicii anexe - diviziunea 01;

b) silvicultură, cu excepția exploatări forestiere - diviziunea 02;

c) pescuit şi acvacultură - diviziunea 03;

d) colectarea, tratarea şi eliminarea deşeurilor nepericuloase - clasa 3821 şi clasa 3811;

e) recuperarea materialelor - grupa 383;

f) comerț cu ridicata al produselor agricole brute şi al animalelor vii - grupa 462;

g) activități de organizare a expozițiilor, târgurilor şi congreselor - grupa 823;

h) publicitate - grupa 731;

i) activități de interpretare artistică - spectacole - clasa 9001, activități-suport pentru interpretarea artistică - spectacole - clasa 9002 şi activități de gestionare a sălilor de spectacole - clasa 9004;

j) activități de cercetare-dezvoltare în biotehnologie - clasa 7211, activități de cercetare-dezvoltare în alte ştiințe naturale şi inginerie - clasa 7219;

k) activități de cercetare-dezvoltare în ştiințe sociale şi umaniste - clasa 7220 (săpături arheologice);

l) activități de întreținere peisagistică - plantarea, îngrijirea şi întreținerea de parcuri şi grădini, cu excepția facilității de locuit particulare - clasa 8130;

---

[1] Art. 8 alin. (2) din Legea nr. 279/2005 a fost modificat prin Legea nr. 106/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 429 din 20 iunie 2011).

[2] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit., p. 94.*

[3] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 34.

[4] Privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 947 din 22 decembrie 2015).

m) creşterea materialului săditor - creşterea plantelor ornamentale, inclusiv gazon pentru transplantare, operaţiuni de îngrijire/curăţare a pomilor, activităţi ale pepinierelor, cu excepţia celor pentru arbori de pădure - clasa 0130;

n) activităţi ale grădinilor zoologice, botanice şi ale rezervaţiilor naturale - clasa 9140;

o) creşterea şi reproducţia animalelor semidomesticite şi a altor animale - clasa 0149;

p) hoteluri şi alte facilităţi de cazare - diviziunea 55; facilităţi de cazare pentru vacanţe şi perioade de scurtă durată - clasa 5520 - tabere de copii (organizate de Ministerul Tineretului şi Sportului, direct sau prin unităţile din subordinea acestuia);

q) facilităţi de cazare pentru vacanţe şi perioade de scurtă durată - clasa 5520 - cabane;

r) activităţi ale bazelor sportive - clasa 9311;

s) activităţi ale cluburilor sportive - clasa 9312;

ş) activităţi de alimentaţie (catering) pentru evenimente - diviziunea 5621".

Chiar dacă activităţile ocazionale exercitate de zilieri nu sunt supuse prevederilor Codului muncii (art. 2) şi nu se încheie un contract individual de muncă în formă scrisă, totuşi între părţi se stabileşte un raport de muncă [art. 3 alin. (1)]. În acelaşi sens, în literatura juridică s-a menţionat că *zilierul îşi desfăşoară activitatea în temeiul unui acord realizat cu beneficiarul muncii, iar acest acord dă naştere unui raport juridic de muncă*[1]. Mai mult chiar, s-a subliniat că „în raportul dintre zilier şi beneficiar... sunt întrunite trăsăturile specifice contractului individual de muncă"[2].

Totodată, trebuie reţinută şi ideea conform căreia Codul muncii precizează că există raporturi de muncă reglementate prin legi speciale [art. 1 alin. (1)], iar acest act normativ *se aplică persoanelor încadrate cu contract individual de muncă* (art. 2). În acelaşi sens, sunt şi normele europene, precum şi justiţia europeană care se referă la *lucrătorii cu contract de muncă sau raport de muncă*[3].

Legea nr. 52/2011, aşadar, reglementează raporturile de muncă ale zilierilor având în vedere că:

- zilierul prestează o muncă pentru un beneficiar, asemănător salariatului care lucrează pentru angajatorul său;

- programul zilnic de lucru este, ca regulă, de 8 ore pe zi, fără să depăşească 12 ore. Zilierul minor (de 15 sau 16 ani), ca şi salariatul minor, nu poate lucra mai mult de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână (art. 4);

- zilierul, pentru munca prestată, primeşte o remuneraţie [art. 5 lit. e) şi art. 9];

- impozitul pe venit (16%) este în sarcina beneficiarului (art. 6);

- beneficiarul muncii are dreptul (ca şi angajatorul) să stabilească condiţiile prestării muncii şi să controleze modul de îndeplinire a lucrărilor [art. 5 alin. (1) lit. a) şi b)];

- ca orice alt angajator, beneficiarul are obligaţia să asigure instruirea şi informarea zilierului privind activitatea îndeplinită; să asigure echipamente de lucru şi de protecţie, să ţină, să completeze şi să prezinte la control inspecţiei muncii registrul de evidenţă a zilierilor [art. 5 alin. (2)-(3)].

În consecinţă, aceste raporturi, care nu izvorăsc dintr-un contract în formă scrisă, ci din acordul părţilor, aşa cum prevede art. 3 alin. (1) din lege, prezintă caracteristicile raporturilor juridice de muncă şi anume, ele presupun:

- prestarea muncii;

---

[1] Brânduşa Vartolomei, *Consideraţii referitoare la Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri,* în „Dreptul" nr. 7/2011, p. 55.

[2] Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri,* în „Dreptul" nr. 11/2013, p. 111. În acelaşi sens, Şerban Beligrădeanu, *Cu privire la posibilitatea încadrării legale în muncă, în prezent, în temeiul statornicirilor în vigoare, prin întocmirea unei convenţii civile de prestări servicii în locul încheierii unui contract individual de muncă,* în „Dreptul" nr. 12/2013, p. 249.

[3] Ovidiu Ţinca, *Consideraţii referitoare la contractul de muncă şi raportul de muncă în dreptul Uniunii Europene,* în „Dreptul" nr. 10/2013, p. 117-129.

- remunerarea acesteia;
- subordonarea zilierilor față de beneficiari.[1]

Raporturile în discuție sunt *atipice*, întrucât izvorul lor nu este contractul individual de muncă, propriu-zis, ci acordul părților (derivat din legea specială menționată).

20. Situația avocaților salarizați în interiorul profesiei. Termenul „avocat" este de origine latină – *advocatus* –; în limba franceză a fost preluată noțiunea de *avocat, iar în germană – advokat.*

Dicționarul explicativ al limbii române[2], definește avocatul ca acea persoană care are profesiunea de a acorda asistență juridică celor interesați (p. 78).

Pornind de la dispozițiile Legii nr. 51/1995 pentru, organizarea și exercitarea profesiei de avocat[3], în literatura juridică se arată că avocatura „este acea profesie liberală ai cărei membri – avocați înscriși în barouri – dau consultații cu caracter juridic, redactează acte juridice, asistă și reprezintă persoanele fizice și juridice în fața instanțelor judecătorești, a autorităților sau instituțiilor publice, precum și în fața oricărui alt subiect de drept, în scopul apărării și valorificării, în limitele legii, a drepturilor, libertăților și intereselor clienților lor"[4].

Legea nr. 51/1995, deși prevede că „profesia de avocat se exercită numai de avocații înscriși în tabloul baroului din care fac parte membrii barourilor", stabilește expres că „profesia de avocat este liberă și independentă". În consecință, avocații nu sunt salariați, deci nu sunt parte a unor raporturi juridice de muncă (art. 1).

În temeiul art. 5 din aceeași lege, avocații își pot exercita profesia în cabinete individuale, cabinete asociate, societăți civile profesionale sau societăți civile profesionale cu răspundere limitată.

În cabinetele asociate, în societățile civile profesionale, și cele cu răspundere limitată, avocații titulari ai cabinetului sau asociații din societate, pot exercita profesia împreună cu avocații definitivi sau stagiari, care au calitatea de *colaboratori.* Societatea civilă profesională poate avea și *avocați salarizați* [art. 5 alin. (5) din Legea nr. 51/1995].

Deci, în cazul avocaților colaboratori se încheie contracte de colaborare, care sunt de natură civilă, iar în cazul avocaților salarizați în cadrul profesiei *se încheie contracte de salarizare, conform anexei X la Statutul profesiei de avocat*[5].

Contractul de salarizare nu este un contract de muncă și nu se supune legislației muncii, așa cum se prevede la art. 1 pct. 1.4 din formularul tipizat al acestui contract[6].

El se încheie în forma scrisă, între titularul cabinetului individual sau coordonatorul cabinetelor asociate ori al societății civile profesionale și fiecare avocat colaborator sau avocat salarizat în interiorul profesiei, în parte.

Conform art. 219 din Statut „salarizarea în interiorul profesiei este o modalitate de exercitare a profesiei de avocat prin care un avocat consacră activitatea sa unei forme de exercitare a profesiei căreia îi este subordonat în legătură cu determinarea condițiilor concrete de muncă" [alin. (1)].

Avocatul respectiv „nu are dreptul la clientelă proprie" [alin. (2)].

---

[1] A se vedea și Ilie Dumitru, *Zilier versus salariat. Studiu comparativ*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 15-25.

[2] *Dicționarul explicativ al limbii române*, ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Univers Enciclopedic Gold, 2012, București, p. 81.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 98 din 7 februarie 2011, modificată ulterior.

[4] Flavius Baias, *Principiile profesiei de avocat în lumina dispozițiilor Legii nr. 51/1995*, în „Dreptul" nr. 10-11/1995, p. 36.

[5] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 898 din 19 decembrie 2011, modificat ulterior, inclusiv prin Hotărârea nr. 13/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 649 din 27 august 2015).

[6] În *Franța,* începând cu 1 ianuarie 1992 avocații îți pot exercita activitatea nu numai ca liber profesioniști, dar și *ca salariați,* dar numai când ei lucrează pentru un avocat ce exercită profesia în mod individual sau pentru o societate de avocați (A.M., *Profesion d'avocat,* în „Revue de droit du travail" n° 10 – octobre 2015, p. 582).

În anexa X la Statut (intitulată „Contract de salarizare în interiorul profesiei") se prevede că *salarizatul* (adică avocatul salarizat în interiorul profesiei) „se obligă să dedice întreg timpul de muncă convenit îndeplinirii sarcinilor încredințate de *societate* cu întreaga sa capacitate profesională". Se mai prevede că „datorită specificului muncii, salarizatul se obligă ca, în cadrul timpului de muncă convenit, să-şi ofere toată experiența şi competența pentru îndeplinirea sarcinilor profesionale încredințate" (pct. 5.4 şi pct. 3.2).

Rezultă din cele de mai sus că *avocatul se subordonează* totuşi angajatorului – de regulă, societate civilă profesională – asemănător salariaților față de patronul lor, chiar dacă subordonarea este diminuată, limitată.

21. Situația executorilor judecătoreşti stagiari. Potrivit art. 12 din Statutul Uniunii Naționale a Executorilor Judecătoreşti şi al profesiei de executor judecătoresc, această profesie „este liberă şi independentă"[1].

Executorii judecătoreşti sunt investiți să îndeplinească un serviciu de interes public, constând din executarea silită a dispozițiilor civile din titlurile executorii[2].

Ei îşi desfăşoară activitatea în cadrul unor birouri, individuale sau prin asociere în baza unui contract de societate civilă[3].

Deşi este vorba de o profesie „liberală şi independentă", totuşi, executorii judecătoreşti „sunt numiți de ministrul justiției şi îndeplinesc un serviciu de interes public". Dar, ei nu sunt nici funcționari publici, nici salariați sau personal contractual. Există reglementate două modalități organizatorice de exercitare a profesiei în discuție:

– un singur executor judecătoresc în cadrul unui birou individual;

– doi sau mai mulți executori judecătoreşti asociați în cadrul unei societăți profesionale.

Aşadar, este exclusă angajarea altui executor judecătoresc în cadrul unui birou individual sau societate profesională. În această din urmă ipoteză, asocierea este de natură civilă, care presupune egalitatea părților, cu excluderea subordonării asociaților.

Totuşi, atât executorul judecătoresc care funcționează într-un birou individual, cât şi executorii judecătoreşti asociați, pot *angaja executori stagiari* şi alt personal auxiliar[4].

Are calitatea de executor judecătoresc stagiar cel care a promovat concursul sau examenul de admitere în profesie şi până la promovarea examenului de definitivat.

Conform art. 12 din Regulament, stagiul reprezintă perioada premergătoare dobândirii calității de executor judecătoresc şi are drept scop pregătirea profesională a acestuia la începutul exercitării profesiei.

Durata stagiului este de 2 ani şi se calculează de la data încheierii contractului individual de muncă.

Prin urmare, executorii judecătoreşti stagiari față de executorii judecătoreşti definitivi, sunt salariați, angajați ai birourilor individuale sau societăților profesionale. Ei se află, deci, în raporturi juridice de muncă tipice față de angajatorii lor, subordonându-se acestora; pentru munca prestată, evident, ei primesc salariu.

Situația executorilor judecătoreşti se aseamănă cu cea a notarilor publici, dar se deosebeşte de cea a avocaților. Aceştia din urmă, nici în perioada de stagiu nu au calitatea tipică de salariați, dar pot fi salarizați în interiorul profesiei, chiar după dobândirea calității de avocat definitiv.

---

[1] Aprobat prin Hotărârea nr. 19/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 713 din 26 octombrie 2010), modificat ulterior, inclusiv prin Hotărârea nr. 13/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 25 din 14 ianuarie 2016).

[2] Art. 1 din Regulamentul de aplicare a Legii nr. 188/2000 privind executorii judecătoreşti, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 210/2001 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 64 din 6 februarie 2001), modificat ulterior.

[3] Art. 12 alin. (1) din Legea nr. 188/2000; art. 4 alin. (1) din Regulament; art. 38 din Statut.

[4] Ion Gârbuleț, *Organizarea şi exercitarea profesiei de executor judecătoresc*, Editura Hamangiu, București, 2007, p. 59.

§4. Izvoarele dreptului muncii

22. Noțiune. Categorii de izvoare. În accepțiunea juridică a noțiunii, izvoarele de drept nu se referă la esența dreptului, ci la formele specifice în care acesta își găsește expresia. Pentru a-și realiza rolul lor de organizare a vieții sociale, normele juridice sunt exprimate în anumite forme, proprii dreptului, care poartă denumirea generică de *acte normative*. În funcție de organul emitent, acestea sunt: legi, ordonanțe, ordonanțe de urgență și hotărâri ale Guvernului etc.

Asemenea acte normative constituie, în accepțiunea juridică, izvoare de drept. Extinzând, art. 1 alin. (1) din Codul civil prevede că „Sunt izvoare ale dreptului civil legea, uzanțele și principiile generale ale dreptului".

Din punct de vedere material, actele normative se definesc ca *reguli abstracte*; ele sunt formulate vizând situații tipice enunțate *in abstracto.* Acest caracter este legat de *generalitatea* actelor normative; ele sunt destinate să reglementeze nu un caz particular, ci o serie de cazuri asemănătoare. Totodată, actele normative au *caracter permanent,* adică se aplică fără încetare, de la data intrării în vigoare, până la abrogarea lor[1].

Actele normative, deci izvoarele dreptului, nu există izolat, ci organizate în ceea ce se numește *sistemul legislației.*

Sigur că noțiunea de sistem implică în mod necesar o anumită *structură* a elementelor componente, o *ierarhie și organizare* a lor. În vârful acestei ierarhii se află *Constituția*, legea fundamentală, urmată de legile organice și ordinare. Regula *este că orice act normativ trebuie să fie conform cu actele normative având o forță juridică superioară.* Astfel, hotărârile Guvernului au la bază legea; ordinele și instrucțiunile miniștrilor sunt emise cu respectarea legii și a hotărârilor Guvernului etc.

Sistemul legislației muncii este alcătuit din ansamblul actelor normative (legi, ordonanțe, hotărâri ale Guvernului, ordine și instrucțiuni ale miniștrilor etc.), *care reglementează relații sociale ce fac obiectul dreptului muncii.*

În principiu, legislația muncii *este unitară,* normele ei cârmuind raporturile juridice de muncă ale tuturor categoriilor de salariați[2].

Prin Decizia nr. 40/2001[3], Curtea Constituțională a constatat că „reglementarea legală a raporturilor de muncă, a drepturilor și obligațiilor angajatorilor și ale salariaților, precum și a modalității de exercitare a acestora este necesară și într-o societate organizată pe baza principiilor economiei de piață".

Izvoarele dreptului muncii pot fi împărțite în două mari categorii:

a) izvoare comune cu cele ale altor ramuri de drept (Constituția, alte legi etc.);

b) izvoare specifice dreptului muncii (statutele profesionale sau disciplinare, contractele colective de muncă, regulamentele interne, regulamentele de organizare și funcționare)[4].

În categoria izvoarelor dreptului muncii trebuie încadrate, în primul rând, normele Uniunii Europene, în special, regulamentele[5], care au aceeași forță ca și legile naționale, precum și alte reglementări transpuse în dreptul intern.

Sunt, de asemenea, izvoare convențiile *Organizației Internaționale a Muncii,* și normele Consiliului Europei ratificate de România[6].

---

[1] A se vedea: Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului,* ediția 5, Editura All Beck, București, 2014, p. 152-153; Ion Craiovan, *Tratat de teoria generală a dreptului,* ediția a III-a revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București 2015, p. 417-418.

[2] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 45.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 280 din 30 mai 2001.

[4] A se vedea și Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 11, care mai adaugă în această categorie și normele de protecția muncii și normele de igienă a muncii.

[5] Un exemplu îl reprezintă și Regulamentul nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții din legislația socială din în domeniul transportului rutier ce a modificat Regulamentele (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2135/98 al Consiliului și de abrogare al Regulamentului (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului.

[6] A se vedea *infra* Capitolul II „Dreptul internațional și european al muncii".

Consecință a celor ce preced, izvoarele dreptului muncii pot fi definite ca acele *acte normative care reglementează relațiile sociale de muncă, inclusiv cele grefate pe aceste raporturi (privind pregătirea profesională, securitatea şi sănătatea în muncă, patronatele şi sindicatele, jurisdicția muncii).*

23. Constituția[1]. Reprezintă legea fundamentală şi, prin urmare, cel mai important izvor de drept.

Ea enumeră principalele acte normative sau izvoare de drept, precizând şi organul care le emite. Astfel, în art. 73 alin. (1) se prevede: „Parlamentul adoptă legi constituționale, legi organice şi legi ordinare". Potrivit art. 108, „Guvernul adoptă hotărâri şi ordonanțe. Hotărârile se emit pentru organizarea executării legilor. Ordonanțele se emit în temeiul unei legi speciale de abilitare, în limitele şi în condițiile oferite de aceasta".

Deşi, este principalul izvor pentru dreptul constituțional, Constituția este izvor important şi pentru dreptul muncii deoarece: unele drepturi fundamentale ale cetățenilor sunt, aşa cum am mai arătat, legate de muncă şi interesează dreptul muncii (dreptul de asociere (art. 40), dreptul la securitatea şi sănătatea salariaților (art. 41), dreptul la grevă (art. 43) etc. Principiile fundamentale ale dreptului muncii au ca izvor primar chiar textele constituționale (neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea muncii, negocierea condițiilor de muncă, dreptul la odihnă – art. 41 etc.).

24. Codul muncii. Este cel mai cuprinzător izvor al dreptului muncii, reprezentând chiar esența acestuia[2].

Importanța lui pentru relațiile de muncă a fost şi este deosebită: a consacrat autonomia dreptului muncii ca ramură a sistemului unitar al dreptului nostru; a asigurat şi asigură un regim unitar – sub aspectul principiilor şi trăsăturilor sale esențiale – pentru cei care prestează o muncă, în calitate de angajați. De asemenea, o serie de instituții centrale existente în dreptul muncii se regăsesc transpuse, cu particularitățile lor specifice şi în raporturile de serviciu ale funcționarilor publici şi în raporturile de muncă cooperatiste.

Într-adevăr, Codul muncii (Legea nr. 53/2003) se aplică atât raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale[3] [art. 1 alin. (2)], cât şi celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective[4] [art. 278 alin. (2)].

Chiar dacă unele titluri ale sale *sunt reglementate* (formulate, redactate), mai mult sau mai puțin *exhaustiv, abrogând* de regulă – *expres legislația în materie anterioară,* iar altele constituie doar mai mult sau mai puțin – sumare reglementări, ce reprezintă *numai o serie de enunțuri ale unor generalități în materie, menținându-se legislația în vigoare cu privire la domeniile amintite, în mod integral,* aşadar, *fără abrogări exprese,* ceea ce reprezintă o concepție legislativă defectuoasă[5], aceasta nu afectează caracterul de *lege-cadru* al Codului muncii[6].

---

[1] Textul revizuit al Constituției României, a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003.

[2] Legea nr. 53/2003, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, în baza art. V din Legea nr. 40/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 97/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 316 din 8 mai 2015).

[3] De pildă, prin Legea nr. 1/2011 a educației naționale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 94/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 968 din 30 decembrie 2014).

[4] De exemplu, este cazul, raporturilor de serviciu reglementate de: Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițiştilor etc.

[5] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii prezentare de ansamblu. Analiza textelor esențiale. Textul integral,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 6; *Idem, Prezentare de ansamblu şi observații critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 56; Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată,* vol. XLVII (vol. 1/2003, p. 77-78).

[6] Din păcate, modificările aduse Codului muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 şi prin Legea nr. 371/2005, nu sunt toate de esență; unele din ele se înscriu în aceeaşi concepție legislativă.

Caracterul cuprinzător al Codului rezultă din structura sa[1]; el cuprinde 13 titluri, printre care:
– Titlul II „Contractul individual de muncă";
– Titlul III „Timpul de muncă şi timpul de odihnă";
– Titlul IV „Salarizarea";
– Titlul V „Sănătatea şi securitatea în muncă";
– Titlul VI „Formarea profesională";
– Titlul VII „Dialogul social";
– Titlul VIII „Contractele colective de muncă";
– Titlul IX „Conflictele de muncă";
– Titlul X „Inspecţia muncii";
– Titlul XI „Răspunderea juridică";
– Titlul XII „Jurisdicţia muncii".

25. Legi speciale. În afară de legea fundamentală (Constituţia), şi de legea cadru (Codul muncii), o serie de alte legi sunt izvoare ale dreptului muncii, deoarece reglementează relaţii sociale de muncă ori au în vedere asemenea relaţii.

Exemplificăm unele dintre acestea:
– Legea nr. 108/1999 privind înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii[2];
– Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal[3];
– Legea nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor care lucrează în străinătate[4];
– Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[5];
– Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[6];
– Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare – dezvoltare[7];
– Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog, chimist, organizarea şi funcţionarea Ordinului Biochimiştilor, Biologilor şi Chimiştilor în sistemul sanitar din România[8];
– Legea nr. 514/2003 privind organizarea şi exercitarea profesiunii de consilier juridic[9];
– Legea nr. 418/2004 privind statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii[10];
– Legea nr. 466/2004 privind statutul asistentului social[11];
– Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[12];
– Legea nr. 67/2006 privind protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora[13];
– Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii[14];

---

[1] A se vedea, pentru o analiză generală a Codului munci, Alexandru Ţiclea. *Acte normative noi* – Codul muncii, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 7 – 26; Ion Traian Ştefănescu, *Modificările Codului muncii - comentate - Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005.

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012, modificată ulterior.

Privind art. 5 alin. (10) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administraţiei publice centrale şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 920 din 17 decembrie 2014), Legea nr. 108/1999 va fi abrogată la adoptarea unui act normativ privind organizarea, funcţionarea şi atribuţiile Agenţiei Naţionale pentru Inspecţia Muncii şi Securitate Socială.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 654 din 31 decembrie 1999.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 5 mai 2009.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

[6] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 23 iulie 2003.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 836 din 25 noiembrie 2003.

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 867 din 5 decembrie 2003, modificată ulterior.

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 998 din 29 octombrie 2004, modificată prin Legea nr. 48/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 194 din 21 martie 2007).

[11] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1088 din 23 noiembrie 2004, modificată ulterior.

[12] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

[13] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 28 martie 2006.

[14] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, modificată ulterior.

– Legea nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale[1];

– Legea nr. 202/2006 privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă[2];

– Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[3];

– Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare al angajaţilor[4];

– Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor şi studenţilor[5];

– Legea nr. 223/2007 privind Statutul personalului aeronautic civil navigant profesionist din aviaţia civilă din România[6];

– Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor şi studenţilor[7];

– Legea nr. 95/2008 privind Statutul personalului aeronautic tehnic navigant din aviaţia civilă din România[8];

- Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice[9];

- Legea nr. 1/2011 a educaţiei naţionale[10];

- Legea dialogului social nr. 62/2011[11], care este după Codul muncii cel mai important izvor al dreptului muncii, un adevărat Cod al raporturilor colective de muncă;

- Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior[12];

- Legea nr. 83/2014 privind invenţiile de serviciu[13];

- Legea nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă[14];

- Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviştilor voluntari[15] etc.

26. Ordonanţe şi hotărâri Guvernului. Potrivit art. 107 alin. (1)-(3) din Constituţie, Guvernul adoptă hotărâri şi ordonanţe.

Primele se emit pentru organizarea şi executarea legilor, secundele în temeiul unei legi speciale de abilitare în limitele şi condiţiile prevăzute de acestea. Unele ordonanţe sunt de urgenţă.

De pildă, au calitatea de izvoare ale dreptului muncii:

– Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor[16];

– Ordonanţa Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele şi perioadele de odihnă ale conducătorilor auto şi utilizarea aparatelor de înregistrare a activităţii acestora[17];

– Ordonanţa Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România[18];

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 453 din 25 mai 2006, modificată ulterior.
[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 294 din 26 mai 2009, modificată ulterior.
[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.
[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.
[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 30 martie 2007, modificată ulterior.
[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 481 din 18 iulie 2007, modificată ulterior.
[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007, modificată ulterior.
[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 18 aprilie 2008, modificată ulterior.
[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, modificată ulterior.
[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 19 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior.
[11] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.
[12] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 776 din 12 decembrie 2013, modificată ulterior.
[13] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 471 din 26 iunie 2014.
[14] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 922 din 18 decembrie 2014.
[15] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 846 din 13 noiembrie 2015.
[16] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 13 februarie 2014.
[17] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007, modificată ulterior.
[18] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014.

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă[1];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă[2];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediul și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate[3];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă, și a profesiei de asistent medical precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților medicali din România[4];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului[5];

– Hotărârea Guvernului nr. 837/1995 cu privire la criteriile de salarizare în valută și celelalte drepturi în valută și în lei ale personalului trimis în misiune permanentă în străinătate[6];

– Hotărârea Guvernului nr. 384/2001 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate[7];

– Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților[8];

– Hotărârea Guvernului nr. 617/2004 privind înființarea și organizarea Comitetului național director pentru prevenirea și combaterea exploatării copiilor prin muncă[9];

– Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă[10];

– Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă[11];

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004), modificată ulterior.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 399/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 901 din 6 noiembrie 2006), modificată ulterior.

Unele ordonanțe de urgență sunt considerate neconstituționale deoarece afectează drepturile, libertățile și îndatoririle cetățenilor, legiferarea în domeniile respective fiind de competența Parlamentului, de pildă, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2004 afectează dreptul la ocrotirea sănătății și dreptul la muncă (Corneliu Liviu Popescu, *Domeniile de reglementare care nu pot face obiectul ordonanțelor de urgență ale guvernului*, în „Dreptul" nr. 4/2006, p. 90-98).

În același sens, cu unele nuanțări, este și Ion Deleanu *„Unele observații cu privire la constituționalitatea ordonanțelor de urgență"*, în „Curierul judiciar" nr. 6/2006, p. 50-56.

Potrivit unei alte opinii, „dimpotrivă, dacă printr-o ordonanță se aduc îmbunătățiri regimului instituțiilor fundamentale ale statului, se extinde sau se perfecționează regimul drepturilor și libertăților fundamentale, inclusiv al drepturilor electorale – se restrâng în scopul dezvoltării democrației – îndatoririle fundamentale, nu se poate aprecia că ordonanța în cauză este neconstituțională" (Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la înțelesul și sfera de aplicare a art. 115 alin. 6 din Constituția României privitoare la domeniile în care pot fi adoptate ordonanțele de urgență ale Guvernului*, în „Revista de drept comercial" nr. 6/2006, p. 76).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2008, modificată ulterior.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010, modificată ulterior.

[6] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 210 din 5 septembrie 1996, modificată ulterior.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 208 din 24 aprilie 2001, modificată ulterior.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 21 mai 2003, modificată ulterior.

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 391 din 3 mai 2004, modificată ulterior.

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 683 din 9 august 2006, modificată ulterior.

[11] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 23 august 2006.

– Hotărârea Guvernului nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă[1];

– Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aplicarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006[2];

– Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene[3];

– Hotărârea Guvernului nr. 188/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene[4];

– Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor[5];

– Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară[6];

– Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor în muncă[7];

– Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii[8];

– Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților[9];

– Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling[10];

– Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite[11];

– Hotărârea Guvernului nr. 1017/2015 pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată[12] etc.

27. Ordine, instrucțiuni și alte acte normative emise de miniștri și conducătorii altor organe centrale. Și aceste acte se emit în baza și în vederea executării legilor, a ordonanțelor și hotărârilor Guvernului. Scopul lor este de a stabili măsuri tehnico-organizatorice, detalieri și concretizări ale dispozițiilor legale superioare, precum și îndrumări necesare în vederea executării întocmai a acestora.

Cele mai multe din asemenea acte normative sunt emise de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Altele sunt emise de Ministerul Educației Naționale, Ministerul Finanțelor Publice etc.

Au astfel calitatea de izvoare ale dreptului muncii:

– Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă[13];

– Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 43/2003 și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 393/2003 privind limitarea timpului de muncă pentru personalul aeronautic civil navigant și stabilirea unor drepturi ale acestuia[14];

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 739 din 30 august 2006.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882 din 30 octombrie 2006, modificată ulterior.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 161 din 7 martie 2007, modificată ulterior.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 162 din 7 martie 2007.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007, modificată ulterior.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 18 iunie 2007. Transpune Directiva 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 206/1991.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007, modificată ulterior.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568 din 14 august 2009.

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011, modificată ulterior.

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 115 din 13 februarie 2015.

[11] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 986 din 31 decembrie 2015.

[12] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 987 din 31 decembrie 2015.

[13] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003, modificat ulterior.

[14] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 632 din 3 septembrie 2003, modificat ulterior.

– Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea şi efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar[1];

– Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 86/2005 pentru reglementarea datei plății salariilor la instituțiile publice[2];

– Regulamentul privind formarea specifică de coordonator în materie de securitate şi sănătate pe durata elaborării proiectului şi/sau realizării lucrării pentru şantiere temporare ori mobile, aprobat prin Ordinul nr. 242/2007 al ministrului muncii, familiei şi egalității de şanse[3];

– Regulament privind delegarea, detaşarea şi transferul personalului de probațiune, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 2914/2010[4] etc.;

– Ordin al ministrului muncii, familiei şi protecției sociale nr. 1.918/2011 pentru aprobarea procedurii şi actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum şi a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic[5];

– Ordinul ministrului sănătății nr. 1470/2011 pentru aprobarea criteriilor privind angajarea şi promovarea în funcții, grade şi trepte profesionale a personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar[6];

– Regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea examenului de promovare în grade şi trepte profesionale a personalului contractual din cadrul Ministerului Justiției, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 2735/C/2011[7];

– Metodologia de organizare şi desfăşurare a examenului național de definitivare în învățământ, aprobat prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 4802/2014[8];

– Metodologia şi criteriile privind acordarea gradației de merit în învățământul preuniversitar aprobat prin Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 5557/2015[9] etc.

28. Izvoarele internaționale[10]**.** Sunt izvoare internaționale convențiile *Organizației Internaționale a Muncii* şi ale *Consiliului Europei*, ratificate de țara noastră, precum şi, normele dreptului comunitar, aşa cum rezultă din *Tratatul de aderare a României la Uniunea Europeană* din anul 2005.

Au aceeaşi calitate şi tratatele sau înțelegerile încheiate de România cu alte state prin care sunt reglementate aspecte din domeniul muncii[11].

---

[1] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 671 din 26 iulie 2004, modificat ulterior.
[2] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 2 februarie 2005, modificat ulterior.
[3] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 234 din 4 aprilie 2007, modificat ulterior.
[4] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 5 ianuarie 2011.
[5] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 587 din 19 august 2011, modificat ulterior.
[6] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 10 noiembrie 2011.
[7] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 51 din 23 ianuarie 2012.
[8] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 772 din 23 octombrie 2014, modificat ulterior.
[9] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 899 din 3 decembrie 2015.
[10] A se vedea *infra*, Cap. II, „Dreptul internațional şi european al muncii".
[11] De exemplu: Convenția dintre Ministerul Muncii şi Protecției Sociale din România şi Ministerul Muncii şi Problemelor Sociale din Republica Cehă privind colaborarea în domeniile muncii, politicii sociale şi politicii utilizării forței de muncă din 6 octombrie 1994, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 745/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 312 din 9 noiembrie 1994). Acordul dintre Guvernul României şi Guvernul Republicii Libaneze privind utilizarea forței de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 912/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 271 din 22 noiembrie 1995); Convenția dintre Guvernul României şi Guvernul Republicii Federale Germania în legătură cu ocuparea forței de muncă pentru ridicarea cunoştințelor profesionale şi de limbă (Convenția privind personalul muncitor oaspete), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 402/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 206 din 24 august 1992); Înțelegerea dintre Ministerul Muncii şi Protecției Sociale din România şi Oficiul Federal al Muncii din Republica Federală Germania privind angajarea de lucrători români pentru o activitate cu durată determinată în Republica Federală Germania, semnată la București, la 13 septembrie 1999, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 930/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 581 din 29 noiembrie 1999); Acordul dintre Guvernul României şi Consiliul Federal Elvețian cu privire la schimbul de stagiari, semnat la Berna, la 25 noiembrie 1999 şi aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 579/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 319 din 10 iulie 2000); Acordul dintre Guvernul României şi Guvernul Republicii Ungare privind angajarea lucrătorilor sezonieri, semnat la Budapesta la 9 mai 2000, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 411/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 227 din 4 mai 2001); Acordul dintre Guvernul României şi Guvernul Republicii Ungare privind schimbul de stagiari, semnat la Budapesta la 9 mai 2000, aprobat prin Hotărârea

Prin efectul ratificării (aprobării), toate aceste convenții au dobândit forța juridică necesară și devin acte normative integrate în sistemul legislației muncii.

29. Problema practicii judiciare și a doctrinei. În literatura juridică se discută dacă *practica judiciară (jurisprudența)* este izvor de drept. Discuția este generată de împrejurarea că instanțele de judecată cu ocazia soluționării cauzelor cu care sunt învestite sunt puse uneori în situația de a preciza sensul legii atunci când acesta nu este suficient de clar, ori de a completa sau suplini lipsa unor reglementări.

Rolul jurisprudenței nu este însă același în toate sistemele de drept; el s-a diminuat pe măsură ce a sporit ponderea actelor normative, scăzând substanțial în epoca modernă cu excepția sistemului anglo-saxon *(common-law)*[1]. În acest sistem, legea apare ca sursă secundară a dreptului care se limitează să aducă o serie de completări corpului principal al dreptului, ce este constituit din reguli jurisprudențiale; rolul practicii judiciare în *Anglia* nu este numai de a aplica, dar și de a crea reguli de drept.

În doctrina occidentală se recunoaște, în principiu, practicii judiciare caracterul de izvor de drept chiar dacă se arată că nu este vorba de un veritabil asemenea izvor[2] sau de izvor direct de drept[3]. Se vorbește chiar de existența unui *drept jurisprudențial*, un drept viu, drept în acțiune, născut din necesitatea interpretării, provenite din confruntarea diversității de fapte evolutive cu generalitatea regulilor fixe.[4] Desigur că interpretarea nu este absolut liberă, ci rămâne legată de text. Dar, ea are mai multe funcții esențiale:

– *prima* este funcția de aplicare a legii ce asigură trecerea de la regula abstractă la cazurile concrete;

– *a doua* este funcția de suplinire a legii, când acesta tace, este insuficientă sau prea obscură;

– *a treia* este funcția de adaptate a legii, intermediară între primele două; ea desemnează îmbogățirea sau modernizarea unei legi sumare sau depășite în considerarea nevoilor sociale;

– *a patra* funcție este cea de control al conformității legii cu norma internațională[5].

Judecătorul este considerat „legiuitorul cazurilor particulare"[6]. Chiar Curtea Constituțională a reținut că „hotărârea judecătorească pronunțată de instanțele judecătorești ordinare nu constituie un izvor formal al dreptului constituțional"[7].

Guvernului nr. 412/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 230 din 7 mai 2001); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Portugheze privind șederea temporară în scopul angajării a lucrătorilor români pe teritoriul Republicii Portugheze, semnat la Lisabona la 19 iulie 2001, ratificat prin Ordonanța Guvernului nr. 35/2001 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 28 august 2001); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Marelui Ducat de Luxemburg privind schimbul de stagiari, semnat la Luxemburg la 20 iulie 2001, ratificat prin Ordonanța Guvernului nr. 36/2001 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 28 august 2001); Acordul dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Italiene privind reglementarea și gestionarea fluxurilor migratorii în scop lucrativ, semnat la Roma la 12 octombrie 2005, ratificat prin Legea nr. 25/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 375 din 2 mai 2006); Protocol de cooperare între Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale al României și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 131 din 12 martie 2013). Protocolul între Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice din România și Ministerul Afacerilor Interne din Statul Israel privind recrutarea lucrătorilor români pentru lucrări temporare în domeniul construcțiilor în Statul Israel, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 958/2014 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 807 din 5 noiembrie 2014).

[1] A se vedea Ion Craiovan, *Tratat de teoria generală a dreptului,* Editura Universul Juridic, București, 2007, p. 380.

[2] A se vedea Jean Rivero, *Droit administratif,* Dalloz, Paris, 1983, p. 76.

[3] Pierre Guiho, *Cours de droit civil, Introduction générale,* volume 1, L'Hermes, Lyon, 1984, p. 163.

[4] În *Spania*, se susține că jurisprudența nu este nici izvor de drept în general, nici izvor de dreptul muncii în particular (Leodegario Fernández Marcos, Leodegario Fernández Sánchez, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social,* Universidad Nacional de Educacion a Distancia, Madrid, 2013, p. 156).

[5] A se vedea Pascale Deumier, *Crearea dreptului și redactarea deciziilor de către Curtea de Casație*, în „Revista română de drept privat" nr. 1/2008, p. 209.

[6] *Ibidem*, p. 221.

[7] Decizia nr. 1601/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 4 februarie 2011).

În doctrina românească, într-o opinie s-a precizat că nu există motive care să fie „invocate pentru o soluție contrară la noi", de altfel, este în tradiția democratică din țara noastră ca practica judiciară să fie „izvor de drept"[1].

Într-o altă opinie, recunoscându-se jurisprudenței utilitatea în interpretarea și aplicarea corectă a normelor cuprinse în actele normative ca și în perfecționarea legislației civile, s-a menționat că *de lege lata*, argumentul de text care se opune recunoașterii calității de izvor de drept civil pentru practica judiciară îl reprezintă dispozițiile art. 124 alin. (3) din Constituție, conform căruia „judecătorii sunt independenți și se supun numai legii" și art. 4 din Codul civil anterior: „Este oprit judecătorului de a se pronunța, în hotărârile ce dă, pe cale de dispoziții generale și reglementate, asupra cauzelor ce-i sunt supuse"[2].

O prevedere asemănătoare conține art. 5 alin. 4 din Codul de procedură civilă – Legea nr. 134/2010: „este interzis judecătorului să stabilească dispoziții general obligatorii prin hotărârile pe care le pronunță în cauzele ce îi sunt supuse judecății". Iar hotărârea judecătorească „... produce efecte numai între părți și succesorii acestora" [art. 435 alin. (1)][3]. De menționat este că și noul Cod civil – Legea nr. 287/2009 nu enumeră printre izvoarele dreptului și jurisprudența (art. 1).

Dar, Înalta Curte de Casație și Justiție, are și sarcina de a asigura „interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești" [art. 18 alin. (2) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară]. Or, acest lucru se realizează tocmai prin jurisprudența fixată de instanța supremă prin soluționarea recursurilor în interesul legii[4]. Scopul acestuia este chiar asigurarea interpretării și aplicării unitare a legii de către toate instanțele judecătorești (art. 514 din Codul de procedură civilă). Dar, decizia astfel pronunțată „nu mai are efecte asupra hotărârilor judecătorești examinate și nici cu privire la situația părților din acele procese" [art. 517 alin. (1)]. Însă, ceea ce este extrem de important, „Dezlegarea dată problemelor de drept este obligatorie pentru instanțe de la data publicării deciziei din Monitorul Oficial al României, Partea I" [art. 517 alin. (4)]. Aceeași soluție prevăzută în cazul hotărârilor pronunțate în interesul legii este consacrată și în ceea ce privește hotărârile prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept [art. 251 alin. (3)]. De aceea, este fără nicio îndoială, că asemenea hotărâri *constituie izvor indirect de drept*[5].

De reținut este și că potrivit art. 126 alin. (3) din legea fundamentală, Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești, potrivit competenței sale, prevedere care se găsește și în art. 16 alin. (2) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară.

Cu certitudine că, având în vedere principiul constituțional al separației puterilor în stat, Înalta Curte de Casație și Justiție nu va putea legifera prin intermediul deciziilor pe care le pronunță în interpretarea și aplicarea unitară a legii, dar aceste decizii au pentru judecători aceeași forță obligatorie ca și legea...

Această situație nu contravine prevederilor art. 124 alin. (3) din Constituție, „potrivit cărora judecătorii sunt independenți și se supun numai legii, deoarece tocmai legea este cea care prevede că deciziile prin care Înalta Curte de Casație și Justiție realizează interpretarea și aplicarea unitară a legii sunt obligatorii pentru toate instanțele.

Or, dacă în aceste situații legea este ceea ce spune judecătorul ca este, caracterul de izvor de drept al deciziilor prin care Înalta Curte de Casație și Justiție realizează interpretarea și aplicarea unitară a legii[6] ne apare ca fiind evident."

---

[1] Antonie Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, vol. 1, ediția 4, Editura All Beck, 2005, p. 139-140.

[2] Gheorghe Beleiu, *Drept civil român, Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil,* ediția a X-a revăzută și adăugită de Marian Nicolae și Petrică Trușcă, Editura Universul Juridic, București, 2005, p. 45.

[3] A se vedea, pentru amănunte, Ion Deleanu, *Tratat de procedură civilă,* vol. II, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 399-409.

[4] Ioan Leș, *Tratat de drept procesual civil*, volumul I, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 35.

[5] În același sens este și Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 26.

[6] Astfel de decizii, ce prezintă interes pentru dreptul muncii, sunt cea cu nr. 16/2012 privind „calcularea termenului de 30 de zile în care trebuie aplicată sancțiunea disciplinară conform dispozițiilor art. 252 alin. (1) din Codul muncii, respectiv momentul de la care începe să curgă acest termen" (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I,

S-a susținut[1] și contrariul în sensul că deciziile de interpretare ale Înaltei Curți de Casație și Justiție *nu pot avea caracter obligatoriu,* astfel, implicit li s-ar ataşa calitatea de izvor de drept, ceea ce contrazice principiul separației puterilor în stat și principiul că Parlamentul este unica autoritate legiuitoare – ambele principii de valoare constituțională; interpretarea judiciară a legii, chiar pe calea unei decizii în interesul acesteia, nu trebuie confundată cu *interpretarea general obligatorie,* care nu poate aparține decât autorității legiuitoare – ca interpretare oficială și autentică; în măsura în care s-ar impune instanțelor un anume mod de interpretare a legii, preelaborat și distribuit ca „rețetă unică" pentru toate litigiile incidente cu textul interpretat, practic judecătorilor li s-ar impune anticipat o soluție în drept, alterându-le independența[2].

În continuare, se mai arată însă că[3] nu poate fi ignorat rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție de a asigura „interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătoreşti" [art. 126 alin. (3) din Constituție]. Ea își va îndeplini rolul „promovând o practică judiciară unitară, coerentă, constantă și convingătoare... Deciziile sale vor constitui neîndoielnic un reper pentru celelalte instanțe, dacă nu din alte motive măcar pentru a preveni casarea propriilor hotărâri"[4].

---

nr. 817 din 5 decembrie 2012), precum și Decizia nr. 8/2014 privind preavizul ce trebuie acordat de angajator în cazul concedierii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 138 din 24 februarie 2015).

[1] Ion Deleanu, *Revizuirea Constituției,* în „Dreptul" nr. 12/2003, p. 29.

[2] A se vedea și Horia Diaconescu, *Discuții privind neconstituționalitatea instituirii caracterului obligatoriu pentru instanțele judecătoreşti al dezlegărilor date problemelor de drept prin deciziile emise de Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiile Unite, în recursul în interesul legii,* în „Dreptul" nr. 12/2006, p. 90-113.

[3] Ion Deleanu, *op. cit.,* p. 29.

[4] Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 92/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 444 din 8 septembrie 2000), a reținut că deciziile pronunțate în asemenea recursuri nu vizează domeniul legiferării; soluțiile interpretative date în recursul în interesul legii, denumite *dezlegări de drept,* nu pot fi considerate izvor de drept, în sensul obișnuit al acestui concept.

Prin Decizia nr. 575/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din 4 iulie 2008), „a reținut că scopul reglementării recursului în interesul legii este de a asigura interpretarea și aplicarea unitară a legii pe întreg cuprinsul țării. Pentru realizarea acestui scop, Înalta Curte de Casație și Justiție se pronunță asupra chestiunilor de drept care au fost diferit soluționate de instanțele judecătoreşti. Potrivit aceluiași text, dezlegarea dată de instanța supremă acestor probleme de drept este obligatorie pentru instanțe.

Având ca obiect promovarea unei corecte interpretări a normelor juridice în vigoare, iar nu elaborarea unor noi norme, nu se poate considera că deciziile pronunțate de Secțiile Unite ale Înaltei Curți de Casație și Justiție în asemenea recursuri ar reprezenta o atribuție care vizează domeniul legiferării. De altfel, și în cazul exercitării căilor de atac, „dezlegările în drept" sunt obligatorii în situația rejudecării fondului. Astfel, potrivit art. 304 pct. 9 din Codul de procedură civilă, casarea unei hotărâri în recurs se poate cere și în cazul în care aceasta a fost dată cu încălcarea sau aplicarea greșită a legii. Înfăptuirea justiției determină ca, în asemenea cazuri, potrivit art. 315 alin. (1) din același cod, în caz de casare, hotărârile instanței de recurs asupra problemelor de drept dezlegate, precum și asupra necesității administrării unor probe să fie obligatorii pentru judecătorii fondului. Această prevedere nu numai că nu aduce atingere principiului constituțional al înfăptuirii justiției, ci, dimpotrivă, contribuie la realizarea sa.

Prin textul de lege criticat, legiuitorul, având în vedere poziția Înaltei Curți de Casație și Justiție în sistemul instanțelor judecătoreşti, precum și rolul său prevăzut în art. 329 din Codul de procedură civilă, a instituit obligativitatea interpretării date de aceasta, în scopul aplicării unitare de către instanțele judecătoreşti a unui text de lege, fără ca astfel instanța supremă să se substituie Parlamentului, unica autoritate legiuitoare a țării, potrivit art. 61 alin. (1) din Legea fundamentală.

Curtea a reținut, pe de altă parte, că interpretarea legilor este o operațiune rațională, utilizată de orice subiect de drept, în vederea aplicării și respectării legii, având ca scop clarificarea înțelesului unei norme juridice sau a câmpului său de aplicare. Instanțele judecătoreşti interpretează legea, în mod necesar, în procesul soluționării cauzelor cu care au fost învestite, interpretarea fiind faza indispensabilă procesului de aplicare a legii. „Oricât de clar ar fi textul unei dispoziții legale - se arată într-o hotărâre a Curții Europene a Drepturilor Omului (Cauza C.R. contra Regatului Unit, 1995) - în orice sistem juridic există, în mod inevitabil, un element de interpretare judiciară [...]". Complexitatea unor cauze poate conduce, uneori, la aplicări diferite ale legii în practica instanțelor de judecată. Pentru a se elimina posibilele erori în calificarea juridică a unor situații de fapt și pentru a se asigura aplicarea unitară a legii în practica tuturor instanțelor de judecată, a fost creată de legiuitor instituția recursului în interesul legii. Decizia de interpretare pronunțată în asemenea cazuri nu este *extra lege* și, cu atât mai mult, nu poate fi *contra legem*...

Curtea a mai reținut că instituția recursului în interesul legii conferă judecătorilor instanței supreme dreptul de a da o anumită interpretare, unificând astfel diferențele de interpretare și de aplicare a aceluiași text de lege de către instanțele inferioare. Asemenea soluții interpretative, constante și unitare, care nu privesc anumite părți și nici nu au

În acelaşi sens, se susţine[1] că „rectitudinea juridică a jurisprudenţei nu creează norme, ci le consolidează pe cele existente, interpretate şi aplicate la diversele situaţii concrete, similare însă în esenţă".

Şi totuşi „într-un fel sau altul, instanţele judecătoreşti îşi aduc contribuţia lor la perfecţionarea operei legislative" Dar, „regula de drept de sorginte jurisprudenţială este limitată prin forţa legii. Ea este o creaţie imperfectă şi subordonată". Este *imperfectă,* printre altele „întrucât *ab origine* este dependentă de prescripţiile şi conceptele normative pe care se sprijină în procesul elaborării". Este *subordonată legii,* deoarece legiuitorul poate să o *consacre* ori să o modifice[2].

Deşi în sistemul nostru, judecătorul nu este ţinut de propriile hotărâri în cauze similare ori de hotărârile altor judecători, acesta nu înseamnă că instanţele nu trebuie *să respecte acelaşi mod de a gândi*, în spete identice, oscilaţia şi contrarietatea soluţiilor fiind dăunătoare aplicării unitare a legii, implicit ideii de drept şi dăunătoare prestigiului justiţiei.

Se impune aşadar, ca *soluţiile pronunţate de instanţele de judecată în aplicarea aceleiaşi norme* juridice, cu referire la aceeaşi problemă de drept să fie aceleaşi. Dacă există o singură lege pentru întreg teritoriul naţional, atunci este necesară o interpretare uniformă a acestei legi, astfel se va ajunge la o „federalizare a justiţiei"[3]. Din păcate, în practică se întâmplă adesea ca soluţii diferite să fie pronunţate nu doar de instanţe diferite (inclusiv tribunale şi curţi de apel), dar chiar şi de Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, precum şi în cadrul aceleiaşi instanţe, de complete diferite[4].

Ca o concluzie, la cele de mai sus, citäm dintr-un profund şi interesant studiu ai unuia dintre cei mai importanţi jurişti ai zilelor noastre[5]: „Într-adevăr, argumentele tradiţionale care neagă jurisprudenţei calitatea de izvor de drept şi o readuce la rangul de simplă autoritate îşi păstrează actualitatea şi sunt invocate ca atare: absenţa caracterului obligatoriu al „precedentului judiciar", care consacră reguli jurisprudenţiale, cu statutul maxim de directivă, de orientare, de indicaţie, iar apoi posibilitatea modificării în orice moment a jurisprudenţei prin lege...". Dar, „într-o viziune mai complexă, jurisprudenţa poate juca un rol important de „factor de deschidere cognitivă" pentru sistemul juridic şi, prin acesta, de adaptare permanentă a acestuia la exigenţele mediului exterior de existenţă".

În legătură cu soluţiile *Curţii Constituţionale,* trebuie precizat că principala atribuţie a acesteia este de a realiza controlul constituţionalităţii legilor. Controlul este atât *a priori,* înainte de promulgarea legii, cât şi *a posteriori,* exercitat asupra legilor în vigoare (art. 144 din legea fundamentală)[6].

---

efect asupra soluţiilor anterior pronunţate, ce au intrat în puterea lucrului judecat, sunt invocate în doctrină ca precedente judiciare...

În acelaşi sens este şi Decizia nr. 992/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 4 decembrie 2007).

[1] Ion Deleanu, *Construcţia judiciară a normei juridice,* în „Dreptul" nr. 9/2004, p. 17-36.

[2] *Ibidem,* p. 35-36.

[3] A se vedea Constantin Furtună, Simona Cristea, *Consideraţii teoretice privind sfera de aplicare a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ şi termenele de introducere a acţiunii în contencios administrativ*, în „Curierul judiciar" nr. 3/2006, p. 65.

[4] Este regretabil ca România să fie condamnată de Curtea Europeană a Drepturilor Omului pentru jurisprudenţa neunitară şi contradictorie tocmai a Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie (Cauza Beian, Hotărârea din 1 decembrie 2007; Cauza Păduraru, Hotărârea din 1 decembrie 2005, cit. de Adriana Nicolae, Ana Maria Puiu, în „Pandectele Române" nr. 1/2008, p. 211-212).

[5] Mircea Duţu, *Jurisprudenţa în paradigma cunoaşterii, explicării şi aplicării dreptului*, în „Dreptul" nr. 7/2014, p. 120-121.

[6] Un astfel de control a fost exercitat, de pildă, asupra dispoziţiilor Legii nr. 40/2011 de modificare şi completare a Codului muncii (Decizia nr. 383/2011, publicată în Monitorul Oficial al Românie, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

Art. 147 alin. (4) prevede că deciziile Curții sunt general obligatorii şi au putere numai pentru viitor; caracterul lor este *erga omnes*[1]. Art. 11 alin. (3) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea şi funcționarea Curții Constituționale[2] reia dispoziția constituțională citată.

Decizia Curții prin care se admite o excepție de neconstituționalitate şi se declară o lege (sau o dispoziție a acesteia) neconstituțională are semnificația constatării nulității absolute a acelei legi (dispoziții). Ca urmare, norma legală respectivă nu mai poate produce efecte juridice[3]. Dimpotrivă, în caz contrar, respingerea excepției de neconstituționalitate, dă forță actului normativ controlat[4].

În doctrina franceză se admite calitatea de izvor de drept a practicii Curții Constituționale. Astfel se arată că justiția constituțională exprimă voința generală, fiind în realitate, un co-legislator[5].

În literatura juridică românească a fost exprimată opinia, potrivit căreia „în timp, deciziile Curții Constituționale vor crea anumite reguli care vor veni nu numai ca o explicare a principiilor constituționale, dar şi ca o dezvoltare a acestora, dezvoltare reclamată de evoluția societății, a democrației constituționale însăşi. Desigur, că este prematur să vorbim la ora actuală despre asemenea reguli, dar aceasta nu înseamnă că sub aspect teoretic, ele nu trebuie acceptate"[6].

În acelaşi sens, ca argument, se invocă, printre altele, art. 31 alin. (1) din Legea nr. 47/1992, conform căruia „decizia prin care se constată neconstituționalitatea unei legi sau ordonanțe ori a unei dispoziții dintr-o lege sau o ordonanță în vigoare este definitivă şi obligatorie". Prin urmare, se susține[7] o astfel de decizie, fiind obligatorie[8] înseamnă că ea reprezintă izvor de drept.

Acest argument, s-a arătat[9], „este discutabil, deoarece Curtea Constituțională nu face parte din sistemul instanțelor judecătoreşti, iar deciziile pronunțate vizează neconstituționalitatea legilor şi a ordonanțelor".

Dar, art. 147 alin. (4) din Constituție prevede că deciziile Curții Constituționale sunt obligatorii, ceea ce înseamnă că ele sunt aşezate pe acelaşi plan cu legea[10], este considerentul pentru care s-a acceptat cu destulă uşurință statutul de izvor de drept al acestora[11].

Este o certitudine că deciziile acestei Curți constituie esențial la amendarea legislației şi la dezvoltarea doctrinei.

Concluzia este valabilă şi în ceea ce priveşte dreptul muncii; respingerea (sau admiterea) unor excepții de neconstituționalitate cu motivarea adecvată constituie o contribuție majoră a Curții Constituționale la interpretarea şi aplicarea normelor din legislația muncii[12].

---

[1] Plenul Curții Constituționale, decizia nr. 1/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 26 ianuarie 1995).

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 807 din 3 decembrie 2010, modificată ulterior.

[3] Corneliu Liviu-Popescu, *Neconstituționalitatea şi inexistența legilor (II),* în „Dreptul" nr. 4/1996, p. 9.

[4] Este cazul, de exemplu, al Deciziei nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011), referitoare la Legea nr. 40/2011 de modificare a Codului muncii al Deciziei nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011) referitoare la Legea dialogului social nr. 62/2011, prin care s-a statuat conformitatea celor două acte normative cu dispozițiile constituționale.

[5] Michel Troper, *Justice constitutionelle et démocratice,* în „Revue française de droit constitutionnel" nr. 1/1990, p. 31-48.

[6] Antonie Iorgovan, *Drept constituțional şi instituții politice. Teoria generală,* Editura „Galeriile J.L. Calderon", Bucureşti, 1994, p. 45.

[7] Betinio Diamant, *op. cit.,* p. 107.

[8] De menționat este că instanța supremă a decis în sens invers, statuând că textul declarat neconstituțional urmează să se aplice în continuare până va interveni legiuitorul care să-l modifice sau înlăture (Curtea Supremă de Justiție, decizia nr. 1815/1999, în „Revista de drept penal" nr. 4/1999).

[9] Gheorghe Dobrican, *op. cit.,* p. 31.

[10] Marin Voicu, *Jurisprudența comunitară,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 15.

[11] Emanuel Albu, *op. cit.* p. 59.

[12] A se vedea Puskás Valentin Zoltán, Benke Karoly, *Contractul colectiv de muncă – realitate teoretică şi practică reflectată în jurisprudența Curții Constituționale,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2010, p. 15-32.

Fără a reprezenta izvor de drept propriu-zis – *ius non facit index* – totuşi deciziile Curţii au putere de lege[1].

Însă, este fără putinţă de tăgadă că, instanţa constituţională nu creează drept, nu adoptă norme sau stabileşte reguli juridice, ci *desfiinţează* normele pe care le consideră neconstituţionale şi care, în consecinţă, nu se mai aplică. Chiar Curtea Constituţională a reţinut că ea „nu poate fi transformată în legiuitor negativ, având doar competenţa de a lipsi de efecte juridice legile neconstituţionale"[2].

În plus, declararea unei norme juridice ca neconstituţională nu înseamnă şi abrogarea acesteia. Într-adevăr, deciziile Curţii Constituţionale nu au ca rezultat direct un „aport normativ", prin introducerea în sistemul dreptului a unor reguli de aplicaţie generală, căci, aşa cum rezultă din cuprinsul art. 147 alin. (1) din Constituţie, ele antrenează doar două consecinţe, ambele legate de un termen de 45 de zile de la publicarea deciziei: suspendarea pe durata acestui termen, a dispoziţiilor constatate ca fiind neconstituţionale; încetarea efectelor acestor dispoziţii, după împlinirea termenului, dacă în acest interval Parlamentul sau Guvernul, după caz, nu pun de acord prevederile respective cu dispoziţiile Constituţiei[3].

Însăşi Curtea Constituţională a reţinut că ea nu se poate transforma într-un „legislator pozitiv", ceea ce ar contraveni art. 61 din Constituţie, potrivit căruia „Parlamentul este... unica autoritate legiuitoare a ţării"[4].

Mai trebuie precizat că această curte, ca orice instanţă de judecată, se pronunţă *în urma unei sesizări* (învestiri), *în limitele acesteia* (care nu pot fi extinse) şi într-un *caz strict determinat.*

În ceea ce priveşte *doctrina* (literatura juridică), credem că este pe deplin actuală opinia genială a lui Nicolae Titulescu: „Ce este doctrina? Ce este opiniunea publică în politică este doctrina în materie de drept. Autorii, savanţii, profesorii, cu libertatea lor de a scrie, cu putinţa lor de a privi chestiunile dintr-un punct de vedere cât se poate mai înalt şi mai general, sunt fatali aduşi a crea, prin priceperea şi talentul lor asupra chestiunilor, opiniuni şi chiar curente de natură a influenţa spiritul acelor chemaţi să aplice legea. Spiritul judecătorilor fiind creat şi alimentat de părerile doctrinare, acestea sunt adevărate izvoare de drept"[5].

30. Problema cutumei. Tradiţional s-a considerat că spre deosebire de dreptul civil unde cutuma (uzul, obiceiul) constituie, excepţional, izvor de drept, în dreptul muncii aceasta este incompatibilă cu reglementarea juridică a relaţiilor de muncă[6].

Afirmaţia este valabilă şi în prezent de vreme ce legislaţia muncii „nu cunoaşte în materiile reglementate de lege/contractele colective de muncă) uzanţe recunoscute ori admise în mod expres"[7].

Actualul Cod civil (Legea nr. 287/2009) însă, face referire la uzanţe (în art. 1) statornicind:

– „în cazurile neprevăzute de lege, se aplică uzanţele, iar în lipsa acestora, dispoziţiile legale privitoare la situaţii juridice asemănătoare" (este vorba de analogia legii); dacă nici acestea nu există devin aplicabile, „principiile generale ale dreptului" [alin. (2)];

– „în materiile reglementate prin lege, uzanţele se aplică numai în măsura în care legea trimite în mod expres la acestea" [alin. (3)];

- „numai uzanţele conforme ordinii publice şi bunelor moravuri sunt recunoscute ca izvoare de drept" [alin. (4)];

---

[1] Brânduşa Vartolomei, Ana Vidat, *Deciziile Curţii Constituţionale în materia relaţiilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2007, p. 132.

[2] Decizia nr. 1016/2009 şi Decizia nr. 1017/2009 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 567 din 14 august 2009).

[3] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 29.

[4] Decizia nr. 423/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României nr. 510 din 13 iunie 2006).

[5] Citat de Ioan Leş, *Tratat de drept procesual civil*, *op. cit.*, p. 39.

[6] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 42 şi urm.

[7] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelaţiei...*, *op. cit.*, p. 17.

- „partea interesată trebuie să facă dovada existenței și a conținutului uzanțelor. Uzanțele publicate în culegeri elaborate de către entitățile sau organismele autorizate în domeniu se prezumă că există, până la proba contrară" [alin. (5)];

– „prin uzanțe se înțelege obiceiul (cutuma) și uzurile profesionale" [alin. (6)].

Rezultă că în dreptul muncii sfera de aplicare a uzanțelor va fi posibilă (desigur, extrem de limitat) prin aplicarea dreptului comun [art. 1 alin. (1) Cod civil].

Totuși, nu este exclus ca la un anumit moment dat, uzanțele (în special, cele profesionale) să fie recunoscute, în special, prin contractele colective de muncă[1] sau regulamentele interne[2].

31. Contractele colective de muncă. În condițiile unei economii de piață, contractele colective de muncă reprezintă unele dintre *cele mai importante izvoare ale dreptului muncii.* Este vorba de o categorie de izvoare de o factură deosebită, specială, pentru că *ele nu sunt de origine statală, ci de origine convențională, negociată.*

Cei doi parteneri sociali – angajatorii și salariații – în urma negocierii, prin intermediul contractului colectiv, își reglementează raporturile dintre ei, stabilesc condițiile de muncă.

Având în vedere importanța lor deosebită, un capitol distinct va fi consacrat contractelor colective de muncă[3].

32. Regulamentele interne. Constituie izvoare specifice ale dreptului muncii[4], având un rol de seamă pentru activitatea oricărui angajator – persoană juridică. Ele nu sunt acte administrative ci acte interne de drept privat, expresie a puterii de directivare a angajatorilor[5].

Prin intermediul unui astfel de regulament sunt stabilite norme de conduită obligatorii pentru salariați. Aceste norme au un caracter permanent și general în ceea ce privește aplicabilitatea lor, ele prezentând caracteristicile unor reguli de drept[6].

Importanța regulamentelor interne, ca izvoare de drept, rezultă din conținutul lor; ele trebuie să cuprindă:

– reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;

– reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;

– drepturile și obligațiile angajatorului și al ale salariaților.

– procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;

– reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

– abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile.

33. Regulamentele de organizare și funcționare. Reprezintă tot acte interne ale angajatorilor – persoane juridice. Numai că elaborarea lor nu constituie o obligație, ci un drept, iar conținutul lor are o altă natură decât cea a regulamentelor interne.

Într-adevăr, conform art. 40 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, angajatorul are dreptul de a stabili „organizarea și funcționarea unității" iar, tocmai regulamentul menționat este instrumentul prin care se materializează acest drept.

Dar, Codul muncii nu îl prevede expres și nici nu se referă la conținutul său. Însă, unele acte normative îl menționează.

Tot astfel, în anumite domenii sunt reglementate asemenea regulamente[7].

---

[1] *Ibidem,* p. 18-19.

[2] Privind uzanțele – izvor de drept, a se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 57.

[3] A se vedea *infra,* Cap. VII, „Contractul colectiv de muncă".

[4] A se vedea și Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Dreptul muncii*, vol. I, p. 78.

[5] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 59-63.

[6] Ovidiu Ținca, *Observații de ansamblu și critice cu privire la regulamentul intern*, în „Dreptul" nr. 11/2009, p. 75.

[7] De exemplu: Regulamentul de organizare și funcționare a instituției Avocatului Poporului (aprobat prin Hotărârea Biroului Permanent al Senatului nr. 5/2002, republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 758 din 27 octombrie 20011), modificat prin Hotărârea nr. 3/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 719 din 23 octombrie 2012).

În privința conținutului său, printr-un atare regulament se stabilesc, în principal, așa-numita organigramă a unității, adică structura sa funcțională, compartimentele componente (secții, ateliere, servicii, birouri, locurile de muncă), atribuțiile acestora, raporturile dintre ele[1].

Regulamentul de organizare și funcționare ar trebui să constituie temeiul elaborării fișei posturilor. De subliniat este că potrivit art. 39 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, salariatul are obligația „de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului".

§5. Principiile dreptului muncii

34. Noțiune. Categorii de principii. Ca orice altă ramură a dreptului și dreptul muncii este fundamentat pe anumite principii.

Principiile dreptului sunt fie *idei generale și comune* tuturor normelor din sistemul juridic, fie *specifice* unei singure ramuri de drept. Ele sunt reguli fundamentale întrucât reflectă ceea ce este esențial și hotărâtor în sistemul dreptului[2]. Principiile pot fi formulate direct, în articole de legi speciale, ori pot fi deduse pe cale de interpretare. Îndeplinind rolul unor linii directoare, asigură concordanța diferitelor norme juridice, coeziunea și armonia acestora, desprinderea sensului exact și a finalităților normelor de drept[3].

Și în dreptul muncii se întâlnesc două categorii de principii:

– principii generale ale sistemului dreptului;

– principii specifice ramurii în discuție[4].

Sunt principii generale: principiul democrației; principiul legalității; principiul egalității în fața legii; principiul separației puterii în stat[5] etc. Fiind principii ale sistemului dreptului, în întregul său, se regăsesc în fiecare ramură de drept, deci și în ramura care ne preocupă.

Dar, fiecare ramură, cum am mai arătat, se caracterizează prin anumite principii specifice.

Principiile dreptului muncii, *idei generale și comune pentru întreaga legislație a muncii,* privesc toate instituțiile acesteia, chiar dacă pentru unele nu-și manifestă prezența cu aceeași intensitate. Ele sunt denumite de Codul muncii *principii fundamentale;* sunt prevăzute la Capitolul II al Titlului I (art. 3-9).

Având în vedere și dispozițiile constituționale și pe cele ale altor acte normative, principiile în discuție pot fi formulate astfel:

– neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii;

– egalitatea de tratament și interzicerea discriminării;

– negocierea condițiilor de muncă;

– protecția salariaților;

– consensualitatea și buna-credință;

– asocierea liberă a salariaților, precum și a angajatorilor;

– dreptul la grevă[6].

---

[1] A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 58-59.

[2] A se vedea Nicolae Popa, *op. cit.*, p. 95-96; Ion Craiovan, *op. cit.*, p. 394.

[3] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 45.

[4] Principiile proprii dreptului muncii sunt denumite și „principii fundamentale" (Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 76).

[5] Gheorghe Beleiu, *op. cit.*, p. 17.

[6] Cu mici deosebiri de formulare aceste principii sunt reținute și în literatura juridică. Lor li se mai adaugă „stimularea pregătirii și perfecționării profesionale" (Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 80).

35. Neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea muncii[1]. Este un principiu de sorginte constituţională, ca şi altele, de altfel.

Într-adevăr, art. 41 alin. (1) din legea fundamentală dispune:

„Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă este liberă". Pe baza acestui text, art. 3 din Codul muncii prevede:

„Libertatea muncii este garantată prin Constituţie. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii pe care urmează să o presteze.

Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi aceasta."

Contractul de muncă încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor de mai sus este nul de drept.

Observăm că atât legea fundamentală, cât şi Codul muncii nu proclamă direct dreptul la muncă[2]. Dar, potrivit normelor internaţionale, unul din drepturile esenţiale ale omului este chiar dreptul la muncă[3].

În acest sens, *Declaraţia universală a drepturilor omului*[4], proclamă că *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a profesiei şi a felului muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de prestare a acestei munci* (art. 23 pct. 1).

Conform art. 6 pct. 1 din *Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale*[5], dreptul la muncă cuprinde *dreptul pe care îl are orice persoană de a-şi câştiga existenţa printr-o muncă liber aleasă sau acceptată*[6].

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene[7] proclamă că „orice persoană are dreptul la muncă şi dreptul de a exercita o ocupaţie aleasă sau acceptată în mod liber" [art. 15 alin. (1)].

Este cert că din dispoziţia legală *„dreptul la muncă nu poate fi îngrădit"*, nu trebuie să înţelegem nici pe departe că acest drept nu ar exista, sau ar însemna altceva decât, tradiţional, se înţelege prin el.

Aşa cum se arată în literatura juridică, temeiuri pertinente şi convingătoare ne îngăduie să denumim dreptul consacrat de art. 41 alin. (1) din Constituţie ca *dreptul la muncă,* acest text exprimând „într-o corelaţie juridică necesară exigenţele libertăţii cetăţeanului cu economia de piaţă şi cu caracterul social al statului"[8].

În sens larg, dreptul la muncă include libertatea alegerii profesiei, a ocupaţiei, a locului de muncă în ţară sau în afara ei[9], protecţia socială a muncii, salarizarea muncii, dreptul la

---

[1] A se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii* – Partea I, în „Pandectele Române" nr. 2/2003, p. 245-247.

[2] Ca excepţie, dar, totuşi pur declarativ, Legea nr. 116/2002 privind prevenirea şi combaterea marginalizării sociale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 21 martie 2002), modificată ulterior, prevede garantarea dreptului la un loc de muncă (art. 2).

[3] Potrivit Constituţiei Italiene din 1947, intrată în vigoare la 1.01.1948, „Italia este Republică democrată, fondată pe muncă" (1).

„Republica recunoaşte şi garantează oricărui cetăţean *dreptul la muncă* (s.n.) şi promovează condiţiile pentru realizarea efectivă a acestui drept (4), în *Codice del Lavoro, disciplina del rapporto di lavoro*, Editore: Il Sole 24 Ore S.p.A., Milano, 2007, p. 212.

[4] Adoptată de Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite în anul 1948.

[5] Adoptat de Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite la 16 decembrie 1966 prin Rezoluţia 2200 A (XXI). România a ratificat Pactul la 9 decembrie 1974, făcând rezervă la art. 26 paragraful 1.

[6] A se vedea Magda Volonciu, *Libertatea muncii, principiu fundamental al dreptului muncii,* în „Studii de drept românesc" nr. 3-4/1991, p. 152.

[7] Potrivit Jurnalului Oficial al Uniunii europene nr. C 303/1 din 14 decembrie 2007.

[8] Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ioan Muraru, Florin Vasilescu, Ioan Vida, *Constituţia României – comentată şi adnotată,* Regia Autonomă „Monitorul Oficial", Bucureşti, 1992, p. 95; Elena Simina Tănăsescu, în Mihai Constantinescu, Antonie Iorgovan, Ioan Muraru, Elena Simina Tănăsescu, *Constituţia României revizuită* – comentarii şi explicaţii, Editura All Beck, Bucureşti, 2004, p. 86.

[9] În acest sens, art. 9 din Codul muncii prevede: „Cetăţenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum şi în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internaţional al muncii şi a tratatelor bilaterale la care România este parte".

negocieri colective şi individuale, stabilitatea în muncă[1]. Într-adevăr, aşa cum a reţinut Curtea Constituţională, „dreptul la muncă este un drept complex, care include şi dreptul la salariu"[2]. El „implică diferite aspecte, dintre care libertatea alegerii profesiei şi a locului de muncă reprezintă numai una dintre componentele acestui drept. Astfel, odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanţii care să-i asigure stabilitatea, neputând fi de conceput că prevederile constituţionale ar asigura libertatea de a obţine un loc de muncă, dar nu şi garantarea păstrării acestuia, cu respectarea, evidentă, a condiţiilor şi limitelor constituţionale. În acest sens sunt cele statuate de Curtea Constituţională prin Decizia nr. 383 din 7 iulie 2005, în care s-a arătat că cea mai importantă garanţie pentru exercitarea dreptului la muncă o constituie stabilirea limitativă prin lege a cazurilor în care şi a motivelor pentru care încetarea raporturilor juridice de muncă poate avea loc din iniţiativa şi din voinţa unilaterală a angajatorului. Prin aceeaşi decizie, Curtea a precizat că „persoana care accede la o activitate economică pe baza liberei sale iniţiative şi utilizează forţă de muncă salariată are obligaţia să respecte reglementările legale referitoare la încheierea, executarea şi încetarea contractelor individuale de muncă"[3].

Existenţa dreptului la muncă nu semnifică garantarea de locuri de muncă celor interesaţi, ci presupune asigurarea altor condiţii, cum sunt: formarea profesională adaptată cerinţelor pieţei muncii, măsuri de protecţie socială eficiente, susţinere financiară a celor lipsiţi temporar de venituri profesionale etc.[4] În sensul prevederilor constituţionale, dreptul la muncă asigură oricărei persoane posibilitatea de a exercita profesia sau meseria pe care o doreşte, în anumite condiţii stabilite de legiuitor, dar nu vizează obligaţia statului de a garanta accesul tuturor persoanelor la toate profesiile[5].

Curtea Constituţională a stabilit, în jurisprudenţa sa, de principiu, că instituirea prin lege a unor condiţii pentru ocuparea unor funcţii sau exercitarea unor profesii nu reprezintă o încălcare a dreptului la muncă şi la alegerea profesiei[6].

Libertatea muncii, din punct de vedere juridic, presupune dreptul persoanei de a alege singură şi liberă profesia, dacă munceşte sau nu, unde, pentru cine şi în ce condiţii. Ea se manifestă prin *caracterul contractual* (convenţional) al tuturor formelor raportului juridic de muncă.

Ca expresie a acestei libertăţi în art. 9 din Codul muncii se prevede că „cetăţenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum şi în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internaţional al muncii şi a tratatelor bilaterale la care România este parte". De asemenea, libertatea muncii este asigurată prin reglementarea încetării contractului de muncă din iniţiativa salariatului, act care – spre deosebire de încetarea din iniţiativa angajatorului – nu este supus niciunei alte limitări sau condiţii, în afara obligaţiei de preaviz.

Dreptul la muncă, fiind, sub un anumit aspect, o expresie a libertăţii şi personalităţii umane, în complexitatea dimensiunilor sale juridice, este firesc ca o persoană să nu poată fi obligată să

---

[1] Curtea Constituţională a reţinut că cea mai importantă garanţie pentru exercitarea dreptului la muncă o constituie stabilirea limitativă prin lege a cazurilor în care şi a motivelor pentru care încetarea raporturilor de muncă poate avea loc din iniţiativa şi din voinţa unilaterală a angajatorului (Decizia nr. 383/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 31 august 2005).

[2] Decizia nr. 1221/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 804 din 2 decembrie 2008).

În acelaşi sens sunt şi Decizia nr. 872/2010 şi Decizia nr. 874/2010 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iunie 20010).

[3] Decizia nr. 279/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015).

[4] Alexandru Athanasiu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 8.

[5] Decizia Curţii Constituţionale nr. 513/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 598 din 11 iulie 2006).

[6] A se vedea, de exemplu, Decizia nr. 545/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 85 din 25 ianuarie 2005).

În acelaşi sens, Curtea Constituţională a stabilit că este constituţional textul art. 50 lit. j) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, conform căreia poate ocupa o funcţie publică persoana care „nu a desfăşurat activitate de poliţie politică, astfel cum este definită prin lege" (Decizia nr. 4/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 180 din 24 februarie 2006).

desfăşoare o muncă pe care nu şi-a ales-o (sau nu a acceptat-o liber) ori să muncească într-un anumit loc de muncă pe care nu l-a ales sau acceptat liber[1].

Drept consecinţă, libertatea muncii exclude munca forţată sau obligatorie.

În acest sens, art. 42 alin. (1) din Constituţie şi art. 4 alin. (1) din Codul muncii dispun că „munca forţată este interzisă". Textul este conform cu art. 5 alin. (2) din *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*, care statorniceşte că „Nimeni nu poate fi constrâns să efectueze o muncă forţată, obligatorie".

Potrivit art. 4 alin. (2) din Codul muncii, „Termenul *muncă forţată* desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare ori pentru care persoana nu şi-a exprimat consimţământul în mod liber".

Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 105 din anul 1957[2] (în art. 1) prevede că fiecare membru al organizaţiei, care o ratifică se angajează să abolească munca forţată sau obligatorie şi să nu recurgă la ea sub nicio formă ca:

– măsură de constrângere sau de educaţie politică ori ca sancţiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice sau îşi manifestă o poziţie ideologică faţă de ordinea politică, socială sau economică stabilită;

– metodă de mobilizare şi de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;

– măsură de disciplină a muncii (în sens de sancţiune disciplinară constând în muncă);

– pedeapsă pentru participarea la greve;

– măsură de discriminare rasială, socială, naţională sau religioasă.

În consens, cu dispoziţiile *Convenţiei pentru protecţia drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale*[3], legea noastră[4] dispune că nu constituie muncă forţată:

– activităţile pentru îndeplinirea îndatoririlor militare, precum şi cele desfăşurate, în locul acestora, din motive religioase sau de conştiinţă;

– munca unei persoane condamnate, prestată în condiţii normale, în perioada de detenţie sau de libertate condiţionată;

– îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege[5];

– prestaţiile în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia[6].

36. Egalitatea de tratament şi interzicerea discriminării. Este un principiu care îşi are izvorul în art. 16 alin. (1) din Constituţie, conform căruia „Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice fără privilegii şi fără discriminări"[7].

---

[1] Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ioan Muraru, Florin Vasilescu, Ioan Vida, *op. cit.*, p. 51; Elena Simina Tănăsescu, *op. cit.*, p. 89.

[2] Ratificată de România prin Legea nr. 140/1998 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 249 din 6 iulie 1998).

[3] Document al Consiliului Europei, adoptat în 1950 şi intrat în vigoare în anul 1953. România a ratificat această Convenţie prin Legea nr. 30/1994 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 31 mai 1994).

În acelaşi sens sunt şi explicaţiile cu privire la Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (art. 5, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C 303/02 din 14 decembrie 2007).

[4] A se vedea art. 42 alin. (2) din Constituţie şi art. 4 alin. (3) din Codul muncii.

[5] O astfel de obligaţie o constituie activitatea de pază comunală organizată în localităţile rurale, indiferent de modalităţile concrete în care se efectuează, cu consultarea prealabilă a locuitorilor, în temeiul Legii nr. 333/2003 privind paza si protecţia obiectivelor, bunurilor, valorilor şi protecţia persoanelor (art. 18).

De altfel, texul respectiv este conform cu normele Convenţiei Internaţionale a Muncii nr. 29/1930 privind munca forţată sau obligatorie care prevede [art. 2 alin. (1) şi alin. (2) lit. e) pct. 2] că termenul „muncă forţată obligatorie, nu cuprinde muncile mărunte de la stat, adică muncile executate în interesul direct al colectivităţii de către membrii acesteia, munci care, deci, pot fi considerate ca obligaţii civice normale ce revin membrilor colectivităţii, cu condiţia ca populaţia însăşi sau reprezentanţii direcţi să aibă dreptul să se pronunţe asupra justeţei acestor munci (Curtea Constituţională, Decizia nr. 687/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 668 din 1 octombrie 2007).

[6] Un exemplu în acest sens, este reglementat de Hotărârea Guvernului nr. 1204/2007 privind asigurarea forţei de muncă necesare pe timpul stării de asediu şi pe timpul stării de război (publicată în Monitorul Oficial al României; Partea I, nr. 699 din 17 octombrie 2007), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 946/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 11 octombrie 2012).

[7] Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene proclamă:

Pe această bază, art. 5 alin. (1) din Codul muncii prevede că „în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii"[1].

Observăm din acest text că sensul egalității de tratament este multiplu[2], având mai multe componente.

În primul rând, *legiuitorul* trebuie să reglementeze raporturile de muncă în condițiile asigurării egalității (juridice) a părților (angajatori și salariați, precum și asociațiile acestora).

În al doilea rând, *autoritățile publice,* trebuie să trateze de pe aceleași poziții de egalitate sindicatele și patronatele ca reprezentanți ai salariaților și ai angajatorilor; tot astfel, nu se pot adopta poziții discriminatorii în favoarea unei organizații sindicale, dar în detrimentul alteia; ori pe un alt plan, în favoarea unei organizații patronale, dar în detrimentul alteia.

În al treilea rând, *angajatorul*, este obligat să nu săvârșească nicio discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală[3].

Această obligație este dezvoltată de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare[4] și de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați[5].

Curtea Constituțională a reținut[6], printre altele, că Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 137/2000 „asigură o interpretare unitară a principiilor generale de egalitate și nediscriminare stabilite de către Constituția României, precum și de către documentele internaționale care au ca obiect eliminarea discriminărilor..., persoanele care se consideră discriminate având la dispoziție prevederi legale concrete în baza cărora pot solicita încetarea manifestărilor discriminatorii și repararea prejudiciului cauzat"[7].

Acest act normativ „sancționează contravențional orice deosebire, excludere, restricție sau preferință care are ca scop ori efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în domeniul politic, economic, social și cultural ori în orice alte domenii ale vieții publice, dacă deosebirea, excluderea, restricția sau preferința se datorează apartenenței la o rasă, naționalitate, etnie,

---

- interzicerea discriminării de orice fel pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia, convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o altă minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală [art. 21 alin. (1)];

- egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea (art. 23, fraza întâi).

[1] În reglementarea principiului egalității de tratament, legiuitorul nostru a avut în vedere prevederile dreptului comunitar (Directiva 76/2007/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la angajare, la formare și la promovare profesională și în privința condițiilor de muncă, Directiva 2000/43/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament fără deosebire de rasă sau de origine etnică, Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în privința angajării și prestării muncii, Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 a Parlamentului European și Consiliului referitore la punerea în aplicare a egalității de tratament între bărbați și femei în materia încadrării în muncă și a condițiilor de muncă).

[2] Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare.* Editura Rosetti, București, 2003, p. 26-30.

[3] A se vedea art. 5 din Codul muncii.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.

A se vedea privind acest act normativ, Șerban Beligrădeanu, *Impactul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare asupra legislației muncii,* în Dreptul nr. 1/2001, p. 3-22.

[5] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată prin Legea nr. 229/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 749 din 7 octombrie 2015).

A se vedea privind acest act normativ, Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu privire specială asupra domeniului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2002, p. 9-14.

[6] Prin Decizia nr. 1011/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 809 din 27 noiembrie 2007).

[7] Totuși prin Deciziile nr. 818, 820 și 821/2008 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1), (3) și (11) și art. 27 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 137/2000, care consacră, printre altele, dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la un salariu egal pentru muncă egală, dreptul de a înființa sindicate, de a se afilia unor sindicate, decizând că aceste prevederi sunt neconstituționale „în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative".

religie, categorie socială, respectiv convingerilor, sexului sau orientării sexuale ori apartenenței la o categorie defavorizată."

În esență, salariații, indiferent de sex, opțiune politică şi sindicală, origine socială, vârstă[1] etc. se bucură de egalitate de tratament, angajatorului fiindu-i interzis să-i dezavantajeze pe unii în favoarea altora, în ceea ce priveşte:

– încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului juridic de muncă;
– stabilirea atribuțiilor de serviciu;
– cuantumul salariilor;
– promovarea profesională;
– aplicarea sancțiunilor disciplinare etc.

În al patrulea rând, egalitatea de tratament funcționează şi referitor la atitudinea *organizațiilor sindicale* (în special federații şi confederații) față de diferite categorii de angajatori şi a *organizațiilor patronale* față de diferite categorii de sindicate.

37. Negocierea condițiilor de muncă. Art. 41 alin. (5) din Constituție garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă. Acest drept este reluat de art. 6 alin. (2) din Codul muncii. Art. 39 alin. (1) lit. k) din același Cod prevede dreptul salariaților la *negociere colectivă şi individuală.*

Negocierea colectivă se concretizează în contractul colectiv de muncă, încheiat potrivit Legii dialogului social, iar cea individuală în contractul individual de muncă, încheiat în condițiile art. 10-36 din Codul muncii[2].

Importanța negocierii, pentru dreptul muncii este deosebită. Ca o consecință acesta devine un *drept negociat*, de *origine convențională,* creat de cele două părți – angajatori şi salariați – în funcție de condițiile economice şi sociale, precum şi de interesele lor. Aşa fiind, dreptul muncii nu mai face parte, în totalitatea lui, din sfera dreptului public, ci predominante devin elementele caracteristice dreptului privat.

Evident că negocierea, fie ea colectivă sau individuală, trebuie să se desfăşoare cu respectarea legii şi garantarea drepturilor şi intereselor salariaților.

38. Protecția salariaților[3]**.** Cu caracter general, art. 22 din Constituție garantează dreptul la integritate fizică şi psihică al persoanei.

Totodată [art. 41 alin. (2)] dispune: „Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea şi sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor şi tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum şi alte situații specifice, stabilite prin lege".

În același sens, art. 6 alin. (1) din Codul muncii statorniceşte: „Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfăşurate, de protecție socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnității şi a conştiinței sale, fără nicio discriminare".

Un întreg titlu al Codului (Titlul V) priveşte *sănătatea şi securitatea în muncă* (art. 175-191).

În esență, angajatorul este obligat să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții şi sănătății salariaților [art. 175 alin. (1)].

Această obligație este dezvoltată de Legea nr. 319/2006 a securității şi sănătății în muncă[4],

---

[1] În ceea ce priveşte securitatea socială, a fost adoptată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați şi femei în cadrul schemelor de securitate socială (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 29 iunie 2006).

Transpune Directiva Consiliului 86/378/CEE din 24 iulie 1986, modificată prin Directiva Consiliului 96/97/CE din 20 decembrie 1996.

[2] A se vedea *infra,* Cap. XI „Încheierea contractului individual de muncă".

[3] A se vedea şi *infra,* Cap. XV „Securitatea şi sănătatea în muncă".

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

de Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[1] etc.[2]

Este firească existența principiului în discuție, precum şi preocuparea legiuitorului în acest sens, având în vedere că:

– prestarea muncii implică anumite riscuri, iar salariatul, vulnerabil în activitatea sa, trebuie protejat față de aceste riscuri;

– el este subordonat angajatorului care îi dă ordine şi dispoziții în legătură cu modul de îndeplinire a atribuțiilor sale de serviciu şi îi dirijează conduita la locul de muncă.

Contractul individual de muncă, fiind sinalagmatic, drepturile şi obligațiile părților sunt corelative.

Contraprestația angajatorului, corespunzătoare efectuării muncii, nu se reduce numai la acordarea salariului, ci ea este mai complexă; presupune, în primul rând, asigurarea securității şi sănătății în muncă, şi apoi, consecință a desfăşurării activității, plata drepturilor salariale.

Dar, îndeplinirea obligației angajatorului este imposibilă fără respectarea de către salariați a îndatoririlor lor prevăzute de lege, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau de normele specifice în domeniul respectiv.

39. Consensualitatea şi buna-credință. Potrivit art. 8 alin. (1) din Codul muncii, „relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității şi al bunei credințe".

Raporturile juridice de muncă, fie ele individuale sau colective, au caracter consensual (*solo consensu*), deoarece ele depind exclusiv de voința părților; manifestarea lor de voință este suficientă şi determinantă în naşterea acestor raporturi.

Şi derularea lor stă sub semnul consensualității, din moment ce – conform art. 8 alin. (2) din Codul muncii – participanții la raporturile juridice de muncă se vor informa şi consulta reciproc, pe toată durata existenței acestora.

Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract ori să le modifice[3]. Tot astfel, are obligația, pe parcursul executării contractului să informeze salariații asupra condițiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relațiilor de muncă[4].

La rândul lor, salariații au obligația de fidelitate față de angajator şi pe cea de a respecta secretul de serviciu[5] etc.

Ca regulă, contractul individual de muncă *poate fi modificat numai prin acordul părților*[6] *etc.*

Conceptul de *bună-credință* este unul constituțional de vreme ce art. 54 din legea fundamentală dispune: „Cetățenii României, cetățenii străini şi apatrizii trebuie să îşi exercite drepturile şi libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile şi libertățile celorlalți"[7].

El este, şi un principiu de drept civil[8]. Într-adevăr, art. 14 alin. (1) din actualul Cod civil (Legea nr. 287/2009) prevede:

„(1) Orice persoană fizică sau persoană juridică trebuie să îşi exercite drepturile şi să îşi execute obligațiile civile cu bună-credință, în acord cu ordinea publică şi bunele moravuri.

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014.

[2] Pe plan european, se remarcă preocuparea constantă a forurilor competente în acest sens. De exemplu, *Consiliul Europei* a adoptat: *Carta Socială Europeană, Normele europene de securitate socială, Codul european de securitate socială.*

Uniunea Europeană, la rândul ei, a adoptat, în 1989, *Carta privind drepturile sociale fundamentale ale muncitorilor,* care consacră, printre altele, dreptul la ameliorarea condițiilor de viață şi de muncă (art. 7-9); dreptul la protecția vieții şi sănătății la locul de muncă (art. 19).

[3] A se vedea art. 17 din Codul muncii.

[4] Art. 40 alin. (2) lit. a) din Codul muncii.

[5] Art. 39 alin. (2) lit. d) şi f) din Codul muncii.

[6] Art. 41 din Codul muncii.

[7] A se vedea pentru amănunte, Alexandru Țiclea, *Buna credință – principiu al dreptului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2013, p. 15-22.

[8] A se vedea Dimitrie Gherasim, *Buna-credință în raporturile juridice civile,* Editura Academiei, Bucureşti, 1981, p. 228.

(2) Buna-credință se prezumă până la proba contrară."

De asemenea, conform art. 1170 din același Cod, „părțile trebuie să acționeze cu bună-credință atât la negocierea și încheierea contractului, cât și pe tot timpul executării sale. Ele nu pot înlătura sau limita această obligație."

Buna-credință a fost definită de *Cicero* (106-43 î. Hr.) – celebru jurist și avocat roman, ca sinceritate în cuvinte (*veritas*) și fidelitate (*constantia*) în acțiune și argumente. Cu alte cuvinte, trebuie să existe conformitate între ceea ce omul gândește sincer, corect și actele sale ce exprimă exteriorizarea gândurilor sale.

Buna-credință înseamnă, în esență, exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor în consens cu valorile morale, respectiv cu loialitate, cu prudență, cu respectarea ordinii de drept, fără acțiuni intempestive, potrivnice caracterului temperat, rațional, al conduitei subiectelor de drept[1].

Opusul bunei-credințe îl constituie reaua-credință. Acolo unde încetează buna-credință se pătrunde în zona relei-credințe, adică, după caz, a abuzului de drept[2], a fraudei la lege sau a dolului ori violenței.

40. Asocierea liberă a salariaților, precum și angajatorilor. Acest principiu izvorăște din art. 40 alin. (1) din Constituție, potrivit căruia „cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere".

În concret, art. 7 din Codul muncii dispune: „Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale".

În Titlul VII al Codului, intitulat „Dialogul social" două capitole sunt consacrate sindicatelor (art. 214-220) și patronatelor (art. 227-228).

Importanța deosebită acordată partenerilor sociali rezultă și din aceea că au fost adoptate legi speciale în materie: inițial Legea nr. 356/2001 a patronatelor[3] și Legea nr. 54/2003 a sindicatelor[4], acum abrogate prin Legea dialogului social nr. 62/2011[5].

Sindicatele[6] și patronatele[7] sunt forme organizatorice prin care se exprimă – colectiv – salariații și angajatorii.

Expresia cea mai elocventă a dialogului lor constă în stabilirea condițiilor de muncă, încheierea contractelor colective, rezolvarea situațiilor pe care le presupun executarea raporturilor de muncă, desfășurarea concilierii conflictelor de interese etc.

În temeiul art. 7 din Codul muncii, asocierea salariaților și a angajatorilor se realizează pentru apărarea drepturilor, cât și pentru promovarea intereselor lor. Dar, aceste obiective se pot urmări nu numai în raporturile dinte organizațiile sindicale cu cele patronale, ci și în raporturile lor cu alți factori: ministere, alte autorități ale administrației publice etc.

41. Dreptul la grevă. Reprezintă, la rândul său, un principiu de sorginte constituțională.

Într-adevăr, art. 43 alin. (1) din legea fundamentală statorniceşte: „Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale".

Acest text este preluat de art. 233 din Codul muncii. Dreptul la grevă este recunoscut chiar și funcționarilor publici[8].

Legea dialogului social nr. 62/2011, stabilește condițiile de declanșare, desfășurare, suspendare și încetare a grevei.

Scopul grevei nu poate fi decât apărarea intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților. Așa fiind, sunt licite numai grevele având un asemenea scop; grevele cu caracter politic sunt ilicite[9].

---

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 87.

[2] A se vedea Costel Gîlcă, *Abuzul de drept în relațiile de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 37–63.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 12 iunie 2001, modificată ulterior.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003.

[5] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.

[6] A se vedea *infra*, Cap. IV „Sindicatele și reprezentanții salariaților".

[7] A se vedea *infra*, Cap. V „Organizațiile patronale".

[8] A se vedea art. 30 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

[9] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 60.

Exercitarea dreptului la grevă este posibilă numai atunci când celelalte mijloace de rezolvare a unui conflict de interese au eşuat, şi dacă momentul declanşării grevei a fost adus la cunoştinţa conducerii unităţii de către organizatori, cu 48 de ore înainte, fiind aleasă astfel soluţia ultimă, extremă, pentru soluţionarea revendicărilor salariaţilor[1].

Greva – sub rezerva de a fi licită şi a nesăvârşirii cu vinovăţie a unor acte sau fapte *contra legii,* de către salariaţi, în mod individual – are drept efect suspendarea contractelor de muncă [art. 51 lit. f) din Codul muncii][2].

§6. Dreptul muncii şi alte ramuri de drept

42. Sistemul dreptului şi componentele sale. Dreptul naţional se prezintă ca un ansamblu unitar, ca un sistem omogen structurat.

În cadrul acestei unităţi a dreptului, normele juridice care îl alcătuiesc se grupează însă, după diferite criterii, în anumite subsisteme, adică *în instituţii juridice şi ramuri de drept.* Cum nicio normă juridică nu poate exista independent în sfera restului normelor, nici instituţiile juridice şi ramurile de drept nu sunt grupări de norme complet separate.

Majoritatea autorilor consideră că la baza împărţirii sistemului de drept în ramuri stă *caracterul relaţiilor sociale reglementate de o grupă de norme de drept.* Cu alte cuvinte, împărţirea pe ramuri porneşte de la obiectul reglementării juridice. Caracterul distinct şi unitar, trăsăturile specifice ale relaţiilor sociale dintr-un anumit domeniu de activitate, fac necesar şi posibil ca ele să fie reglementate de o categorie aparte de norme.

Alături de criteriul principal al împărţelii sistemului de drept în ramuri – *cel al obiectului reglementării* – funcţionează şi un criteriu specific, *cel al metodei,* în care statul acţionează asupra unor relaţii sociale[3]. Dacă obiectul reglementării reprezintă criteriul obiectiv de formare a ramurilor de drept, metoda reprezintă criteriul subiectiv determinat de voinţa legiuitorului.

Ramura de drept poate fi definită ca un *ansamblu de norme juridice, legate organic între ele, care reglementează relaţii sociale ce au acelaşi specific, folosesc aceeaşi metodă sau acelaşi complex de metode*[4]. Sunt ramuri: dreptul constituţional, dreptul administrativ, dreptul civil, dreptul penal, dreptul muncii, dreptul comercial etc.

Normele de drept al muncii constituie un tot unitar, datorită caracterului omogen al relaţiilor sociale ce fac obiectul său şi, cu toate interferenţele şi corelaţiile cu alte ramuri de drept, ele nu pot fi integrate într-o altă ramură a dreptului[5].

Prin însăşi definirea sa ca subansamblu al unui sistem, niciuna dintre ramurile dreptului nu există izolat. Uneori, *o ramură poate constitui pentru alta sau chiar pentru mai multe ramuri dreptul comun,* ceea ce înseamnă că regulile sale se aplică şi acestora dacă pentru materia respectivă nu există o altă reglementare specială şi dacă normele la care se recurge sunt compatibile cu principiile şi particularităţile relaţiilor sociale reglementate de ramura de drept în care ele urmează a se aplica. De asemenea, unele instituţii juridice, datorită importanţei lor, interesează aproape toate ramurile dreptului; un exemplu tipic în această privinţă este dreptul de proprietate. În alte cazuri, deşi constituie obiectul specific al unei ramuri de drept, unele relaţii sociale sunt apărate şi prin normele altor ramuri, tot datorită interesului general. De exemplu, o atare funcţie de protecţie este exercitată de dispoziţiile dreptului penal sau ale

---

[1] Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ioan Muraru, Florin Vasilescu, Ion Vida, *op. cit.,* p. 100.

[2] A se vedea şi, Şerban Beligrădeanu, *Dreptul la grevă şi exercitarea lui,* în „Dreptul" nr. 6/1990, p. 19.

[3] Metoda de reglementare folosită în dreptul muncii este mixtă. Raporturile juridice sunt reglementate atât prin *metoda reglementării directe,* prin norme imperative elaborate de puterea statală, cât şi prin *metoda egalităţii părţilor,* prin norme negociate de acestea (Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Dreptul muncii,* 2005, p. 7).

[4] Ioan Ceterchi, Momcilo Luburici, *Teoria generală a statului şi dreptului,* Universitatea Bucureşti, 1989, p. 380. A se vedea şi Nicolae Popa, în *Teoria generală a dreptului.*, 2005, p. 68.

[5] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.,* p. 20.

dreptului administrativ. Legătura dintre ramurile dreptului se concretizează şi în conţinutul raporturilor juridice denumite *conexe* – în dreptul muncii, formarea profesională, jurisdicţia muncii etc. Iată, aşadar, numai câteva din cauzele care determină, în mod obiectiv, legăturile multiple dintre ramurile dreptului.

Dreptul muncii *constituie dreptul comun* pentru celelalte categorii de raporturi sociale de muncă. Aceasta înseamnă că, în lipsa unor alte dispoziţii legale sau statutare, pentru relaţiile sociale de muncă ale funcţionarilor publici, militarilor, membrilor cooperatori etc., se vor aplica normele dreptului muncii dacă sunt compatibile cu specificul acestor relaţii[1].

În continuare, ne vom referi la cele mai importante dintre corelaţiile dreptului muncii cu alte ramuri ale dreptului.

43. Dreptul muncii şi dreptul constituţional. Dreptul constituţional este considerat ramura principală a dreptului românesc, care prin normele sale consacră şi ocroteşte cele mai importante valori economice, sociale şi politice. El este definit ca *„acea ramură a dreptului unitar formată din normele juridice care reglementează relaţiile sociale fundamentale ce apar în procesul instaurării, menţinerii şi exercitării statale a puterii"*[2].

Datorită poziţiei superioare ocupate de dreptul constituţional în sistemul dreptului nostru, principiile sale generale se regăsesc în toate celelalte ramuri ale dreptului, inclusiv în dreptul muncii, fiind dezvoltate de acestea. Evident că de la aceste principii nu se poate deroga, sarcina fiecărei ramuri fiind de a le dezvolta pe cele care îi sunt specifice.

Constituţia, izvorul cel mai de seamă al dreptului constituţional consacră, printre altele, drepturile fundamentale ale cetăţenilor, de exemplu: dreptul la muncă şi la libertatea muncii (art. 41 şi 42); dreptul la asociere în sindicate şi patronate (art. 40); dreptul la securitate şi sănătate în muncă (art. 41); dreptul la grevă (art. 43) etc. Aceste principii sunt, aşa cum am arătat şi principii ale dreptului muncii, pe temelia lor ridicându-se ansamblul normelor juridice care formează legislaţia muncii în ţara noastră[3].

Legătura dreptului muncii cu dreptul constituţional rezultă şi din activitatea Curţii Constituţionale legate de controlul constituţionalităţii unor dispoziţii ale legislaţiei muncii.

44. Dreptul muncii, dreptul civil şi dreptul procesual civil. Dreptul civil este „ramura care reglementează raporturi patrimoniale şi nepatrimoniale stabilite între persoane (fizice şi juridice) având la bază libertatea şi egalitatea juridică"[4], iar dreptul procesual civil „reprezintă totalitatea normelor juridice care reglementează modul de desfăşurare a activităţii judiciare în scopul soluţionării litigiilor civile"[5].

Dreptul civil şi dreptul muncii au ca raţiune de a fi, „civilizarea" relaţiilor sociale, adică de a substitui raporturile de drept raporturilor de forţă şi de a asigura tuturor statutul de subiecte de drept libere şi egale[6].

Corelaţia dreptului muncii cu dreptul civil are la bază, în primul rând, calitatea acestuia din urmă de a fi drept „comun"[7]. Într-adevăr, art. 2 din Codul civil (Legea nr. 287/2009) dispune că el este alcătuit dintr-un „ansamblu de reguli care constituie dreptul comun pentru toate

---

[1] A se vedea art. 278 alin. (2) din Codul muncii.

[2] Ion Muraru, Simina Tănăsescu, *Drept constituţional şi instituţii politice,* ediţia a XII-a, vol. I, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 12.

[3] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.,* p. 21.

[4] Ovidiu Ungureanu, Camelia Munteanu, *Drept civil. Partea Generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 17.

Pentru alte definiţii, a se vedea şi Teodor Bodoaşcă, Sorin Nour, Iustin Arghir Cionca, *Drept civil. Partea generală,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 8-9.

[5] Ioan Leş, *Tratat...*, 2014, p. 21. A se vedea şi Mihaela Tăbârcă, *Drept procesual civil, vol. I, Teoria generală,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 8.

[6] Alain Supiot, *Critique du droit du travail,* P.U.F., Paris, 2007, p. 151.

[7] A se vedea Gheorghe Mohanu, *Aplicarea normelor de drept comun în raporturile de muncă,* în „Revista română de drept" nr. 11/1968, p. 26-36.

domeniile la care se referă litera sau spiritul dispozițiilor sale"[1]. Totodată, potrivit art. 3, el „se aplică şi raporturilor dintre profesionişti, precum şi raporturilor dintre aceştia şi orice alte subiecte de drept civil", profesionişti fiind „toți cei care exploatează o întreprindere".

Calitatea de drept comun a dreptului civil se exprimă prin următoarea idee: „atunci când o altă ramură de drept nu conține norme proprii care să reglementeze un anumit aspect al unui raport juridic, se apelează la norma corespunzătoare din dreptul civil"; într-o exprimare plastică putem spune că dreptul civil „împrumută" norme ale sale altor ramuri de drept, când acestea n-au norme proprii pentru un caz ori aspect, sau, alte ramuri de drept „împrumută" norme de la dreptul civil[2].

Cu alte cuvinte, „împrumutul de norme din dreptul comun (dreptul civil şi, în primul rând, Codul civil) presupune, drept condiții *sine qua non*, pe de o parte, lipsa unor dispoziții speciale în Codul/dreptul muncii, întrucât numai astfel devine incident adagiul *generalia specialibus non derogant*, iar, pe de altă parte, printr-un astfel „de împrumut" trebuie să se asigure „respectarea trăsăturilor specifice ale raportului juridic de muncă – astfel cum ele se reflectă în dispozițiile de lege şi în principiile dreptului muncii", reflectare ce constituie, în esență, unicul criteriu pentru stabilirea limitelor în care poate avea loc incidența art. 278 alin. (1) din Codul muncii"[3].

Într-adevăr, potrivit acestui din urmă text, dispozițiile Codului muncii se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii şi *în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă, cu dispozițiile legislației civile*.

La rândul lor, în aceleaşi condiții, prevederile Codului muncii „se aplică cu titlu de drept comun şi acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe contractul individual de muncă, în măsura în care şi reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este compatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective" [art. 278 alin. (2)].

Dar, trebuie observat, în timp ce unele norme ale Codului civil sunt aplicabile – integral sau parțial – raporturilor juridice de muncă, altele sunt inaplicabile[4].

Din prima categorie, fac parte, printre altele, cele privind:

– capacitatea de exercițiu a persoanei fizice (art. 37-48), domiciliul şi reşedința acesteia (art. 86-89);

– capacitatea civilă, funcționarea identificarea, reorganizarea şi încetarea persoanei juridice (art. 205-251);

– contractul (art. 1166-1323);

– răspunderea civilă (art. 1349-1395) etc.

În acest sens, potrivit principiului consacrat de art. 278 alin. (1) din Codul muncii, dreptul muncii se întregeşte cu dispozițiile legislației civile, care constituie, aşa cum am menționat *dreptul comun*. Aplicarea acestor norme însă este subsidiară; ea intervine numai dacă legislația muncii nu cuprinde reglementări proprii şi numai dacă dispozițiile legislației civile nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă[5].

Contractul individual de muncă este una din instituțiile dreptului muncii în cazul căreia îşi găsesc aplicarea numeroase norme ale dreptului comun. Printre acestea se numără cele ce se referă la condițiile generale ale încheierii acestui contract – consimțământul părților, obiectul şi cauza contractului – obligația executării lui întocmai şi cu bună-credință, nulitatea acestuia. Alte principii generale ale dreptului civil, aplicabile şi în dreptul muncii sunt: răspunderea patrimonială pentru daunele aduse celeilalte părți, inadmisibilitatea îmbogățirii fără just temei etc.

---

[1] Se subliniază, pe bună dreptate, că „relația dintre dreptul civil, ca drept comun, şi dreptul muncii a rămas cea clasică, respectiv dreptul civil constituie dreptul comun pentru legislația muncii, în măsura în care normele sale (cele civile) nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă" (Ion Traian Ştefănescu, *Răspunsuri la provocări ale practicii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 9).

[2] Gheorghe Beleiu, *op. cit.*, p. 31; Gabriel Boroi, *op. cit.*, p. 8.

[3] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Privire analitică asupra corelației dintre noul Cod civil şi Codul muncii*, *op. cit.*, p. 13.

[4] *Ibidem*, p. 14-45.

[5] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 21.

În considerarea celor expuse anterior nu poate fi acceptată în niciun fel aserțiunea conform căreia „... trebuie regândită întreaga relație dintre Codul civil și Codul muncii, din perspectiva că cele două ramuri de drept ar fi paralele, Codul civil nejucând în mod real niciun rol asupra contractului individual de muncă, acesta dezvoltându-se în paralel"[1]. Dimpotrivă, cele două ramuri de drept nu au fost niciodată și nici nu sunt paralele. Dreptul civil, ca ramură distinctă modernă de drept, s-a constituit ca urmare a intrării în vigoare a Codului civil de la 1864. El a reglementat *pentru prima dată contractul de locațiune de muncă* (art. 1413)[2]. Și astăzi, observăm că, instituții ale dreptului civil au aplicabilitate în materia relațiilor de muncă[3]. De altfel, se cunoaște că între ramurile dreptului nu există granițe, ci ele se influențează reciproc fiind subsisteme ale sistemului dreptului[4].

În privința *dreptului procesual civil* trebuie precizat că „majoritatea covârșitoare a regulilor de procedură civilă sunt valorificate și obiectivate în procesul civil"[5], inclusiv referitoare la soluționarea conflictelor de muncă[6].

Un asemenea proces „desemnează activitatea desfășurată, potrivit normelor procedurale, de către organul de jurisdicție, părțile interesate, organele de executare, de alte organe sau persoane care, în condițiile legii, participa la înfăptuirea justiției în cauze civile, în scopul confirmării ori realizării drepturilor subiective materiale sau a intereselor legitime"[7].

Revenind asupra *condițiilor și limitelor* în care normele legislației civile pot completa dispozițiile dreptului muncii, se impun anumite precizări. În primul rând, aceste condiții și limite sunt:

a) dreptul muncii să nu cuprindă, pentru cazul dat, alte dispoziții speciale, derogatorii;

b) să se țină seama de „specificul raporturilor de muncă".

Cu privire la prima condiție sau limită, se înțelege că trebuie să se aibă în vedere *principiul priorității legii speciale (*adică legislația muncii).

45. Dreptul muncii și dreptul administrativ. În literatura juridică, dreptul administrativ este „conceput ca reprezentând ramura dreptului public care reglementează, *raporturile din sfera administrației publice, raporturile acesteia cu celelalte autorități publice, cu particularii, cele care privesc organizarea și funcționarea ei precum și pe cele de natură conflictuală dintre administrație pe de o parte, și cei vătămați în drepturile sau interesele lor legitime, pe de altă parte*"[8].

Legăturile dintre dreptul muncii și dreptul administrativ sunt multiple.

Pornind chiar de la *izvoarele dreptului muncii,* trebuie subliniat că printre acestea se numără acte normative emise de organul suprem al puterii executive – Guvernul sau diferite ministere, în special Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Apoi, sunt situații în care *acte administrative individuale de repartizare în muncă*[9] constituie factor declanșator pentru dobândirea calității de salariat sau în care este necesară emiterea unor *avize, autorizații sau atestate* pentru încheierea unor contracte individuale de muncă[10].

---

[1] Costel Gîlcă, *Noi teorii în dreptul muncii (II),* în „Revista de drept social" nr. 1/2012, p. 10.

[2] Matei B. Cantacuzino, *Elementele dreptului civil*, ediție îngrijită de Camelia Bucur și Marian Florescu, Editura ALL Educațional, București, 1998, p. 646.

[3] În prezent „arhetipul contractului civil care se apropie ca reglementare de contractul individual de muncă este contractul de antrepriză" (Ion Traian Ștefănescu, *Răspunsuri la provocări...*, p. 9).

[4] Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului,* ediția 5, Editura C.H. Beck, București, 2014, p. 70.

[5] Ion Deleanu, *Tratat de procedură civilă,* volumul I, ediție revăzută, completată și actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 91.

[6] Privind jurisdicția muncii, art. 275 din Codul muncii dispune că *prevederile sale se completează cu cele ale Codului de procedură civilă.*

[7] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 91-92.

[8] Verginia Vedinaș, *Drept administrativ*, ediția a IX-a revăzută și actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 45.

[9] De exemplu, în cazul șomerilor potrivit dispozițiilor Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior).

[10] De exemplu, în cazul personalului cu atribuții de pază sau gardă de corp este necesar atestatul eliberat de poliție (art. 38 din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 18 martie 2014).

Retragerea acestora va conduce, potrivit art. 56 lit. h) din Codul muncii, la încetarea de drept a acelor contracte.

Mergând mai departe, este de reținut că *subiecte ale unor raporturi juridice de muncă* sunt instituții ori unități aparținând puterii executive, acestea încheind contracte de muncă cu salariații lor.

În cazul acestor angajatori şi al celor cu capital de stat (societăți comerciale, companii (societăți) naționale şi regii autonome), contractele individuale de muncă sunt valabile dacă sunt conforme cu *specialitatea* scopului stabilit pentru activitatea persoanei juridice. Tot astfel, încheierea unor asemenea contracte este valabilă numai dacă se respectă prevederile legale referitoare la fondul de salarizare planificat pentru fiecare unitate, statele de funcțiuni aprobate, precum şi condițiile prevăzute cu privire la pregătire şi stagiu.

În privința *funcționarilor publici*, raporturile de serviciu sunt reglementate în general de Legea nr. 188/1999. În cazul lor, Codul muncii are poziția dreptului comun; ca urmare, pe de o parte, principiile sale generale sunt aplicabile şi acestor raporturi de muncă, iar, pe de altă parte, dispozițiile proprii îşi vor găsi aplicare, în mod subsidiar, numai atunci când legea specială nu conține alte prevederi şi numai în măsura în care ele nu ar contrazice specificul raporturilor de serviciu menționate.

Legătura dreptului muncii cu dreptul administrativ este relevată şi de existența raporturilor juridice conexe şi anume: cele referitoare la formarea profesională, organizarea muncii, securitatea şi sănătatea în muncă etc.

În apărarea dreptului la muncă şi asigurarea legalității în raporturile juridice de muncă, un rol de seamă revine *controlului administrativ* prin toate formele sale (intern, ierarhic, special). Printre organele puterii executive, care au atribuții însemnate în domeniul raporturilor juridice de muncă, se numără Ministerul Muncii, Familiei şi Protecției Sociale, precum şi Inspecția Muncii.

Dreptul muncii se corelează cu dreptul administrativ şi în ceea ce priveşte concilierea conflictelor de muncă, protecția socială a şomerilor şi reintegrarea lor profesională etc.

46. Dreptul muncii şi dreptul comercial. Deşi prin Codul civil din 2009 s-a optat pentru reglementarea monistă (unitară) a raporturilor de drept privat, eliminându-se sistemul dualist (anterior), „dreptul comercial continuă să existe, dar fundamentat pe noile concepte de întreprindere şi profesionist, reglementate de Codul civil"[1].

Problema existenței ramurilor de drept este una doctrinară şi nu una decisă de legiuitor. „Esențial este că materia dreptului comercial răspunde nevoii de cunoaştere a reglementărilor legale privind raporturile juridice care se stabilesc în domeniul activității comerciale"[2].

Teza *„pur românească"*, potrivit căreia „în temeiul sistemului monist de reglementare, raporturile comerciale devin raporturi civile şi, implicit, dreptul comercial îşi încetează existența este o eroare", care „se explică prin dorința autorilor proiectului Codului civil de „a inova", precum şi prin insuficienta cunoaştere a principiilor şi evoluției dreptului comercial în România şi în țările europene"[3]. Tot eronată este şi înlocuirea conceptelor clasice „societate comercială" cu „societate" şi „contracte comerciale" cu „contracte" etc.[4]

În aceste noi condiții, *„dreptul comercial este un ansamblu de norme juridice de drept privat care sunt aplicabile raporturilor juridice la care participă comercianții, în calitatea lor de profesioniști ai activității comerciale"*[5].

Dreptul comercial se află în legătură cu dreptul muncii, în esență, datorită faptului că toate categoriile de comercianți (profesioniştii), în special persoane juridice (societăți, regii autonome,

[1] Stanciu D. Cărpenaru, *Tratat...*, p. 7.
[2] *Ibidem.*
[3] Stanciu D. Cărpenaru, *Dreptul comercial – între continuitate şi contestare,* în „Dreptul" nr. 10/2012, p. 15-16).
[4] *Ibidem,* p. 22.
[5] Stanciu D. Cărpenaru, *Tratat...*, p. 13.

companii (societăți) naționale, cooperativele meşteşugăreşti, de consum şi de credit) folosesc munca salariată şi au, aşadar, *calitatea de angajator.* În acest sens, de subliniat este că art. 284 din Legea nr. 31/1990 privind societățile[1] prevede că „încadrarea salariaților la societăți se face pe bază de contracte individuale de muncă, cu respectarea legislației muncii şi asigurărilor sociale".

Prin urmare, comercianții (profesioniştii), ca parte a contractelor (colective şi individuale) de muncă sunt supuşi dreptului muncii, având numeroase obligații privind naşterea, desfăşurarea şi încetarea raporturilor juridice de muncă.

În plus, auxiliarii comerțului, în special agenții comerciali (brokerii), asociații sau acționarii pot avea şi calitatea de salariați la societatea respectivă, situație în care li se vor aplica, după caz, normele dreptului muncii, dar şi cele ale dreptului comercial[2].

Dizolvarea, fuziunea şi mai ales lichidarea sau falimentul societăților şi ai altor agenți economici îi privesc direct pe salariați, ale căror contracte individuale de muncă, vor fi modificate sau vor înceta[3], după caz.

47. Dreptul muncii, dreptul penal şi dreptul procesual penal. Dreptul penal poate fi definit ca „sistemul normelor juridice care reglementează relațiile de apărare socială prin interzicerea ca infracțiune, sub sancțiuni specifice denumite pedepse, a faptelor periculoase pentru valorile sociale, în scopul apărării acestor valori, fie prin prevenirea infracțiunilor, fie prin aplicarea pedepselor celor care le săvârşesc"[4]. Dreptul procesual penal este ansamblul normelor juridice privitoare la reglementarea procesului penal[5].

Corelația dreptului muncii cu dreptul penal şi procesual penal este relevată de existența răspunderii juridice reglementată de Codul muncii (Titlul XI), Capitolul V (art. 264-265) fiind consacrat răspunderii penale.

De asemenea, mai multe acte normative (de pildă Legea nr. 319/2006 a securității şi sănătății în muncă, Legea dialogului social nr. 62/2011 etc.) prevăd infracțiuni susceptibile de a fi săvârşite de părțile raporturilor juridice de muncă.

Din acest motiv este acreditată ideea existenței dreptului penal al muncii[6].

O altă corelație care trebuie amintită, constă în aplicarea şi executarea muncii în folosul comunității[7], precum şi munca prestată de persoanele condamnate la pedepse privative de libertate.

Sunt şi anumite situații când normele dreptului muncii ajută la aplicarea dispozițiilor dreptului penal. Astfel, *luarea de mită* (art. 289 din Codul penal), *abuzul în serviciu* (art. 297), *neglijența în serviciu* (art. 298) etc. pot fi determinate în concret numai dacă sunt examinate atribuțiile de serviciu ale persoanei respective.

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 152/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 519 din 13 iulie 2015).

[2] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Derogări de la dreptul comun al muncii cuprinse în Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale,* în „Dreptul" nr. 9-12/1990, p. 32-34. Ion Traian Ştefănescu, *Asociatul - unic administrator poate fi concomitent şi salariat al societății sale cu răspundere limitată,* în „Revista de drept comercial" nr. 4/1998, p. 26-31; Ion Traian Ştefănescu, *Interferențe între legislația muncii şi legislația comercială,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2002, p. 7-10.

[3] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Unele corelații între legea privind procedura reorganizării şi lichidării judiciare şi legislația muncii,* în „Dreptul" nr. 10-11/1995, p. 78-79.

[4] Constantin Mitrache, Cristian Mitrache, *Drept penal român, Partea generală*, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 22.

Pentru diverse definiții ale dreptului penal, a se vedea Viorel Paşca, *Drept penal. Partea generală,* ediția a IV-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 12-13.

[5] Ion Neagu, Mircea Damaschin, *Tratat de procedură penală. Partea generală.* Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 23-24.

[6] A se vedea, de exemplu: Radu Răzvan Popescu, *Dreptul penal al muncii*, Editura Wolters Kluwer, București, 2008; Ştefan Boboc, *Răspunderea penală în dreptul muncii,* Editura Sirech, Craiova, 2013.

[7] A se vedea art. 64 din Codul penal.

48. Dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale[1]. Dreptul securităţii sociale este acea ramură a dreptului, autonomă, aparţinând dreptului public, alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relaţiile de asigurări sociale şi pe cele de asistenţă socială[2].

Asigurările sociale cuprind:

– asigurările sociale de sănătate[3];

– asigurările pentru accidente de muncă şi boli profesionale[4];

– asigurările de şomaj[5];

– asigurările sociale care se acordă în caz de incapacitate temporară de muncă, pentru refacerea sănătăţii, în caz de maternitate şi deces, precum şi dreptul la pensie (pentru munca depusă, pentru pierderea capacităţii de muncă, de urmaş)[6].

Asistenţa socială este prevăzută cu caracter general de Legea nr. 292/2011[7]. Ea priveşte:

– ajutorul social şi cantinele de ajutor social[8];

– asistenţa socială a copiilor[9] şi a persoanelor vârstnice[10];

– protecţia specială a persoanelor cu handicap[11] etc.

Dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale se interferează[12] deoarece:

– unele drepturi de asigurări sociale (indemnizaţiile şi concediile pentru incapacitate de muncă, de maternitate etc.) sunt grefate pe calitatea de salariat; tot astfel, acordarea indemnizaţiei de şomaj este, deseori, consecinţa desfăşurării unei activităţi salariale;

– contractele colective de muncă – izvoarele specifice ale dreptului muncii pot cuprinde clauze prin care se acordă salariaţilor drepturi suplimentare de asigurări sociale;

---

[1] Expresia *„securitate socială"* a fost folosită pentru prima dată de *Simon Bolivar*: „sistemul de guvernământ cel mai perfect este cel care alocă cea mai mare sumă pentru bunăstare, cea mai mare sumă *securităţii sociale* şi cea mai mare sumă securităţii politice". Ea se regăseşte şi în proclamaţia primului congres naţional al partidului muncitoresc italian (Geneva, 1894), precum şi într-un decret al Consiliului comisarilor poporului din Republica Socialistă Sovietică din Rusia emis la 31 octombrie 1918 (Jean Jacques Dupeyrons, Michel Borgette, Robert Lafare, Rolande Ruellan, *Droit de la sécurité sociale*, 15e édition, Dalloz, Paris, 2005, p. 5).

[2] Alexandru Ţiclea, Laura Georgescu, *Dreptul securităţii sociale, Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2016, p. 16-19.

A se vedea şi Ana Claudia Moarcăş Costea, *Dreptul securităţii sociale,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2013, p. 34-36; Dan Ţop, *Dreptul securităţii sociale,* Editura Bibliotheca,Târgovişte, 2005, p. 12-15.

A se vedea şi Gheorghe Brehoi, *Dreptul securităţii sociale – ramură de drept,* în „Dreptul" nr. 7/1994, p. 17-20; Alexandru Athanasiu, *Dreptul securităţii sociale,* Editura Actami, Bucureşti, 1995.

[3] Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 5/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 14 martie 2016).

[4] A se vedea Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014).

[5] A se vedea Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurării pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002), modificată ulterior.

[6] A se vedea: Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010), modificată ulterior; Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1076 din 29 noiembrie 2005) modificată ulterior; Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din decembrie 2010) modificată ulterior.

[7] A se vedea Legea nr. 292/2011 a asistenţei sociale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 905 din 20 decembrie 2011) modificată ulterior.

[8] A se vedea Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 20 iulie 2001), modificată ulterior.

[9] A se vedea Legea nr. 61/1993 privind alocaţia de stat pentru copii (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 14 noiembrie 2012), modificată ulterior; Legea nr. 277/2010 privind alocaţia pentru susţinerea familiei (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 12 noiembrie 2012) modificată ulterior; Legea nr. 272/2004 privind protecţia şi promovarea drepturilor copilului (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 159 din 5 martie 2014), modificată ulterior.

[10] Legea nr. 17/2000 privind asistenţa socială a persoanelor vârstnice (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 157 din 6 martie 2007), modificată ulterior.

[11] A se vedea Legea nr. 448/2006 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008), modificată ulterior.

[12] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.,* p. 67.

– izvoarele internaționale ale dreptului muncii și ale dreptului securității sociale, sunt, deseori, comune;

– litigiile de asigurări sociale sunt de competența aceloraşi instanțe care soluționează și conflictele de muncă[1].

Legătura dintre dreptul muncii şi dreptul securității sociale este relevată şi de împrejurarea că, până nu de mult, ele au constituit o singură ramură (disciplină), cea de a doua desprinzându-se de prima[2].

Deşi ramuri distincte de drept, ele sunt reunite, uneori, din punct de vedere doctrinar, sub denumirea de *drept social*[3], deoarece legătura dintre dreptul muncii şi dreptul securității sociale se datorează *politicii* sociale, care are un caracter indivizibil[4].

§7. Scurt istoric privind formarea şi dezvoltarea dreptului muncii

49. Preliminarii. Sarcina tradițională a dreptului muncii în întreaga lume este de a-l proteja pe lucrător de afectarea personalității sale, de influențele nocive ale crizelor şi inflației asupra nivelului de trai, de periclitarea sănătății lui datorită activităților vătămătoare, grele sau periculoase; dreptul muncii este, deci, *un drept de protecție al salariaților.* El este născut din inegalitatea dintre părțile relațiilor de muncă. Dând satisfacție unei forme sau alteia de revendicare, se corijează sau limitează astfel această inegalitate[5].

Desigur, constituirea ca ramură distinctă de drept este rezultatul unui proces evolutiv, ce rezultă din evoluția în ansamblu a societății. Apariția şi extinderea muncii salariate au determinat adoptarea unei legislații corespunzătoare; diversificarea şi amploarea relațiilor sociale de muncă au condus la perfecționarea continuă a acestei legislații, la constituirea autonomă a noii ramuri de drept[6]. El „s-a dezvoltat în jurul a trei figuri instituționale majore, cărora le corespund noțiunile sale de bază: figura Legislatorului şi noțiunea de Stat providență; figura angajatorului şi noțiunea de întreprindere; figura salariatului şi noțiunea de muncă"[7].

Se poate vorbi de trei etape în formarea şi dezvoltarea dreptului muncii în țara noastră: o primă etapă, anterioară datei de 23 august 1944; o a doua etapă, cuprinsă între această dată şi 22 decembrie 1989; a treia etapă, începută la 22 decembrie 1989.

50. Prima etapă, anterioară datei de 23 august 1944. Reglementările inițiale referitoare la relațiile sociale de muncă au apărut în țara noastră la sfârşitul secolului XIX şi începutul sec. XX, ca urmare a dezvoltării industriale, a apariției şi folosirii muncii salariate. În această perioadă intervin şi primele măsuri legale pentru „încurajarea şi protecția industriei naționale"; iau ființă asociații, cluburi muncitoreşti, se creează organizații sindicale, încep să se desfăşoare acțiuni greviste.

Primele dispoziții, având ca obiect condiții de igienă şi de protecție a muncii, sunt *Legea sanitară din 1885* şi *Regulamentul industriilor insalubre din 1894.* Acest regulament, s-a con-

---

[1] A se vedea art. 35 din Legea de organizare judiciară nr. 304/2004 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 827 din 13 septembrie 2005), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 190 din 1 martie 2016).

[2] Mai mult, sunt autori care apreciază că în continuare există o singură disciplină: Dumitru Firoiu, *Dreptul muncii şi securității sociale,* vol. I şi II, Universitatea Independentă „Dimitrie Cantemir", Bucureşti 1994; Constantin Belu, *Dreptul muncii şi protecției sociale,* Editura Cugetarea Tigero, Craiova, 1995; Gheorghe Filip, Adrian Leik, Mihai Mantale, *Dreptul muncii şi securității sociale,* Editura Graphis, Iaşi, 1997; Pantelimon Manta, Vasile Ghimiş, *Dreptul munci şi securității sociale,* Editura Academica Brâncuşi, Târgu Jiu, 2002.

[3] A se vedea: Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002.

[4] Gérard Lyon – Caen, *Droit social,* 5e édition par Jeanne Tillhet-Pretnar, L.G.D.J., Paris, 1995, p. 8.

[5] A se vedea pentru amănunte, *supra* pct. 7.

[6] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 7-15; Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, *op. cit.,* p. 15.

[7] Allain Supoit, *Homo Juridicus. Eseu despre funcția antropologică a dreptului,* Editura Rosetti Educațional, Bucureşti, 2011, p. 191.

siderat, *a pus bazele legislației muncitoreşti* în România[1]. În afară de măsurile de protecție şi igienă a muncii, actul normativ menționat, a reglementat, *pentru prima dată, timpul de muncă al copiilor.* Conform dispozițiilor regulamentului, băieții între 12 şi 14 ani şi fetele după 14 ani, lucrează de la ora 5 dimineața până la 8 seara, cu o întrerupere de 2 ore, o oră la amiază şi câte o jumătate de oră la prânz şi pentru masa de după amiază. Pentru „lucrătorul adult de sex bărbătesc" care „este stăpân pe timpul şi felul muncii sale", regulamentul nu limita durata zilei de muncă.

În 1902 este adoptată *Legea meseriilor* care organiza corporațiile de meseriaşi şi reglementa raporturile dintre patroni, lucrători şi elevi. Legea reglementa în detaliu ucenicia; un tânăr putea fi ucenic de la vârsta de 12 ani; perioada de ucenicie dura între 3 şi 5 ani; erau stabilite condiții în care ucenicul devine lucrător etc.

O altă lege importantă a reprezentat-o cea din *1906 cu privire la protecția muncii minorilor şi femeilor în aşezămintele industriale.* Această lege, ca şi regulamentul din 1894, a fixat la 12 ani vârsta minimă a angajaților în industrie. Pentru lucrările insalubre şi primejdioase ca şi pentru munca de noapte „vârsta minimă este de 15 ani băieții şi 17 ani fetele".

Începând cu anul 1909 se desfăşoară un adevărat program de politică socială, al cărui protagonist este *Mihai Orleanu*, ministrul industriei. Astfel, sunt adoptate: *Legea asociațiilor; Legea pentru cooperativele de muncitori şi meseriaşi; Legea referitoare la măsurile de siguranță pentru cazane, maşini şi instalații mecanice; Legea asupra repausului duminical; Legea pentru încurajarea industriei naționale etc.* Tot din anul 1909, datează primul proiect al legii contractelor de muncă, care va fi adoptat mai târziu, în anul 1929.

În anul 1912 a fost elaborată *Legea pentru organizarea meseriilor, creditului şi asigurărilor muncitoreşti,* care a dat o nouă organizare învățământului meseriilor; ea reglementa raporturile dintre patroni şi ucenici şi se ocupa de asigurarea împotriva accidentelor de muncă. Durata uceniciei era fixată la 3 ani şi cel mult 5 ani. Legea prevedea obligațiile ucenicului şi pe cele ale patronului, precum şi cazurile în care putea fi desfăcut contractul de către patron (art. 48) sau de către ucenic (art. 49). Aceeaşi lege instituia asigurarea obligatorie; sarcina riscului, în caz de accident, cădea în întregime asupra patronului (art. 140); în riscurile provenite din boală, sarcina cădea asupra muncitorului (art. 125).

Cu toată importanța pe care a avut-o în dezvoltarea legislației industriale din țara noastră, legea din anul 1912 nu poate fi considerată (teribilist) primul Cod al muncii din România şi să fie sărbătorită o sută de ani de la apariția sa[2]. În afară de faptul că nu purta o atare denumire (de cod), legea menționată reglementa domenii limitate; privea nu numai relații de muncă (un segment), în special formarea profesională, ci şi relații de securitate socială (asigurările muncitoreşti). Contractele de muncă (individuale şi colective au fost reglementate mai târziu (în anul 1929).

După înființarea *Organizației Internaționale a Muncii* în 1919, activitatea de legiferare capătă un nou avânt. Sunt adoptate legi fundamentale dominate de o concepție înaintată privind protecția salariaților care impresionează şi astăzi. Cele mai importante acte normative elaborate în această perioadă sunt: *Legea reglementării conflictelor de muncă* din 1920*; Legea sindicatelor profesionale* din 1921; *Legea repausului duminical* din 1925; *Legea pentru organizarea serviciului de inspecția muncii* din 1927; *Legea pentru ocrotirea muncii femeilor şi copiilor şi durata muncii* din 1928; *Legea contractelor de muncă* din 1929*; Legea pentru asigurarea plății lucrului efectuat şi organizarea muncii în porturi* din 1931; *Legea Carnetelor de muncă* din 1932; *Legea pentru înființarea jurisdicției muncii* din 1933*; Legea pentru pregătirea profesională* din 1936; *Legea breslelor* din 1938.

Astfel au fost reglementate cele mai importante dintre măsurile de protecție luate de conferințele internaționale de muncă şi anume: a) vârsta minimă pentru admiterea copiilor la muncă -14 ani; b) interzicerea muncii de noapte a femeilor, precum şi a tinerilor sub 18 ani; c) interzicerea muncii minorilor şi a femeilor de orice vârstă în mine; d) protecția pentru femeile

[1] G. Taşcă, *Politica Socială a României (Legislația muncitorească),* Bucureşti, 1940, p. 353.
[2] Costel Gîlcă, *La mulți ani, Codul muncii!,* în „Revista de drept social" nr. 1/2012, p. 2.

gravide şi lăuze; e) durata zilei de muncă de 8 ore pe zi, pentru lucrătorii adulţi în întreprinderile industriale[1].

Cel mai important act normativ din această perioadă, „care constituie încoronarea legilor de protecţie muncitorească", este *considerată Legea asupra contractelor de muncă din 1929*[2].

Această lege, modificată în 1932, reglementa în amănunt contractul de ucenicie (titlul I, art. 1-36); contractul individual de muncă (titlul II, art. 37-96); contractul de echipă (titlul III, art. 97-100); contractul colectiv de muncă (titlul IV, art. 101-124). „Imensul merit" al legii din 1929, s-a scris la timpul respectiv, este „de a fi suprimat imorala şi inechitabila dispoziţiune din art. 1472 Cod civil[3], care în amintirea timpurilor îndepărtate când muncitorul era un adevărat paria şi munca lui disprețuită, ridica la rangul de dogmă juridică sistemul asupririi muncitorului pus de lege la discreţia şi rapacitatea patronului său". În noile condiţii „lucrătorul are posibilitatea să-şi valorifice munca sa, fiind pus pe un plan de perfectă egalitate cu patronul în faţa legii"[4]; „s-a creat un spirit nou în domeniul muncii, un spirit de înţelegere reciprocă, graţie căruia muncitorul are simţământul siguranţei în ocrotirea legii, iar patronul simte în salariatul său un colaborator, în locul proletarului frământat de ură"[5].

S-a afirmat că în decurs de o jumătate de secol a fost alcătuită „o măreaţă operă de politică socială şi de ocrotire a muncitorilor" şi că acest măreţ monument nu este opera unui om ori a unui partid politic. Nu este opera unui regim ori a unei epoci. Este rezultatul efortului neîntrerupt al colectivităţii noastre naţionale, în decurs de 50 de ani. Niciun partid politic, niciun regim, niciun om nu se poate lăuda cu ea. Este o minunată sforţare naţională şi constituie patrimoniul naţiunii"[6].

Un puternic recul s-a produs în legislaţia muncii după 1938, în urma instaurării dictaturii regale. Asociaţiile, grupările şi partidele politice au fost dizolvate (Decretul–Lege nr. 63/1938); este înfiinţat însă „Frontul Renaşterii Naţionale" (Decretul–lege nr. 717/1938), Confederaţia Generală a Muncii şi sindicatele afiliate sunt desfiinţate, organizându-se „breslele de lucrători, funcţionari particulari şi meseriaşi" (Decretul-lege nr. 505/1938). Legea nr. 404/1940 pentru „stabilirea regimului muncii şi împrejurări excepţionale" a suspendat concediile de odihnă şi a mărit ziua de muncă. Intrarea României în cel de al doilea război mondial a dus la militarizarea întreprinderilor şi instituţiilor de stat (Legea nr. 881/1940), la înăsprirea condiţiilor de muncă prin prelungirea zilei de muncă şi suspendarea concediilor (Legea nr. 864/1951 pentru regimul muncii în timp de război) etc.

Deşi legislaţia muncii elaborată în etapa la care ne referim, mai precis, până în 1938, forma un tot unitar, doctrina vremii nu a acreditat ideea apariţiei şi existenţei, în perioada interbelică, a unui drept al muncii în România. De altfel, în programele universitare, atât de la noi, cât şi din alte ţări, era menţionată *„legislaţia industrială"* sau *„legislaţia muncitorească"*. Trebuie să recunoaştem că o asemenea denumire era prea îngustă; dreptul muncii n-a constituit nici în acea epocă o sumă de acte normative. Prin ansamblul juridic coerent al normelor sale, prin obiectul şi metoda de reglementare, s-a conturat ca o disciplină puternică de drept. În plus, legislaţia aşa-zisă „industrială" nu s-a aplicat doar industriei şi n-a privit doar pe muncitori, chiar dacă mişcarea muncitorească a fost cea care a jucat un rol esenţial în dezvoltarea sa.

51. A doua etapă: între 23 august 1944 şi 22 decembrie 1989. După 23 august 1944, majoritatea reglementărilor apărute anterior acestei date au fost abrogate, adoptându-se alte acte normative ce corespundeau noilor interese.

---

[1] A se vedea G. Taşcă, *op. cit.*, p. 170 şi 352-355.

[2] *Ibidem*, p. 355.

[3] Conform acestui text, abrogat implicit de art. 43 din Legea asupra contractelor de muncă din 1929 „patronul se crede pe cuvântul său: pentru câtimea salariului; pentru plata salariului anului expirat şi pentru aconturi date pe anul curgător".

[4] E. Cristoforeanu, *op. cit.*, p. 15.

[5] C. Xeni, prefaţa la lucrarea lui J. Moscovici, *Legea asupra contractelor de muncă, 1929*, Bucureşti, p. 7.

[6] G. Taşcă, *op. cit.*, p. 357.

O primă lege apărută în această perioadă este cea cu privire la *sindicatele profesionale* (nr. 52/1945). Alte acte normative referitoare la raporturile de muncă sunt cele prin care au fost reglementate *salariile şi au fost înfiinţate economatele* (Legea nr. 348/1945), s-au stabilit unele măsuri de *protecţia muncii şi o nouă jurisdicţie a muncii*[1]. Legea nr. 14/1946 a abrogat Decretul-lege din 2 octombrie 1941 asupra regimului muncii în timp de război şi a stabilit concediile anuale de odihnă şi durata normală a zilei de lucru.

Constituţia din 1948 înscria pentru prima dată *principiul dreptului la muncă şi garanţiile* lui. Art. 19 prevedea că cetăţenii au dreptul la muncă şi că statul asigură treptat acest drept prin organizarea şi dezvoltarea planificată a economiei naţionale. Mai erau prevăzute dreptul la odihnă (art. 20), egalitatea în drepturi a femeii cu bărbatul (art. 21), dreptul la învăţătură (art. 22), dreptul de asociere (art. 32). Pe baza prevederilor Constituţiei din 1948, au fost adoptate mai multe acte normative referitoare la drepturile şi îndatoririle muncitorilor, funcţionarilor, personalului tehnic şi de conducere (Decretul nr. 29/1949); retribuirea muncii după cantitatea şi calitatea ei (Decretul nr. 118/1949); protecţia muncii (Decretul nr. 359/1949); asigurările sociale de stat (Legea nr. 10/1949).

La 8 iunie 1950 a fost adoptat primul Cod al muncii din ţara noastră (Legea nr. 3/1950), ca rezultat, aşa cum s-a spus în literatura juridică din acea vreme, a necesităţii deosebite de reglementare cuprinzătoare şi sistematică a noilor raporturi de muncă[2]. Acest cod era o lege cadru, cuprinsul său constituind un *drept general al muncii.* Pe de altă parte, importanţa sa a fost relevată şi prin aceea că el a pus bazele constituirii unei noi ramuri de drept: *dreptul muncii*[3].

În dezvoltarea principiilor stabilite de Codul muncii din 1950, au fost elaborate o serie de legi, având ca obiect: protecţia muncii (Legea nr. 5/1965); asigurările sociale de stat şi asistenţa socială (Legea nr. 27/1966); concediul de odihnă (Legea nr. 26/1967); jurisdicţia muncii (Legea nr. 59/1968); organizarea şi disciplina muncii (Legea nr. 1/1970); perfecţionarea pregătirii profesionale (Legea nr. 2/1971); organizarea şi conducerea unităţilor socialiste de stat (Legea nr. 11/1971); încadrarea şi promovarea în muncă (Legea nr. 12/1971) etc.

Adoptarea *Constituţiei din 1965,* modificările intervenite în societatea românească au condus la necesitatea elaborării unui *nou Cod al muncii* (Legea nr. 10/1972). Aşa cum s-a prevăzut în preambulul său, acest cod, în conformitate cu prevederile Constituţiei, „cuprinde principiile şi normele de bază privind relaţiile de muncă, reprezintă carta muncii şi consfinţeşte drepturile şi îndatoririle celor ce muncesc în ţara noastră".

Printre actele normative elaborate în considerarea dispoziţiilor sale, enumerăm: Legea nr. 57/1974 a retribuirii după cantitatea şi calitatea muncii; Legea nr. 24/1976 privind recrutarea şi repartizarea forţei de muncă; Legea nr. 25/1976 privind încadrarea într-o muncă utilă a persoanelor apte de muncă; Legea nr. 5/1978 cu privire la organizarea şi conducerea unităţilor socialiste de stat, precum şi la funcţionarea acestora pe baza autoconducerii muncitoreşti şi autogestiunii economico-financiare (republicată în 1981); Legea nr. 3/1983 cu privire la contractul-angajament; Legea nr. 6/1988 privind statutul juridic al unităţilor socialiste de stat pe baza principiilor autoconducerii muncitoreşti şi autogestiunii economico-financiare etc.

Ceea ce caracterizează această etapă este că, în spiritul „democraţiei socialiste", dreptul muncii reprezenta o concepţie etatistă, centralizatoare, în sensul că drepturile şi obligaţiile părţilor în raporturile de muncă (nivelul salariilor, durata concediului de odihnă etc.) erau stabilite de stat prin lege şi nicio derogare nu era permisă; orice convenţie contrară, era înlocuită de drept cu prevederea legii. Exista un paradox pentru că, pe de o parte, „adunările oamenilor muncii" aveau, potrivit unor texte legale, largi atribuţii, inclusiv în ceea ce priveşte încadrarea şi promovarea în muncă, desfacerea contractului individual de muncă [art. 64, lit. t)

[1] Legea nr. 408/1945 cu privire la organizarea serviciului tehnic de prevenire a accidentelor din asigurări sociale.
[2] Marcu Witzman, *Dreptul muncitoresc în anii puterii populare,* în „Justiţia nouă" nr. 4/1959, p. 675.
[3] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.,* p. 40.

şi x) din Legea nr. 5/1978], iar pe de altă parte, datorită principiului „centralismului democratic", tot prin lege, orice inițiativă individuală era îngrădită.

52. A treia etapă, după 22 decembrie 1989. După această dată, noile reglementări au avut în vedere adaptarea raporturilor juridice de muncă la economia de piață. Într-o primă fază, au fost luate o serie de măsuri legislative pentru înlăturarea acelor reglementări restrictive, caracteristice economiei centralizate şi anume:

– înlăturarea unor inechități în salarizarea personalului;

– reducerea timpului de muncă prin introducerea săptămânii de lucru de 5 zile;

– acordarea unor noi drepturi salariale;

– creşterea cuantumului indemnizațiilor şi pensiilor din fondurile asigurărilor sociale de stat[1].

Într-o a doua fază, au fost adoptate noi acte normative cu un conținut şi o orientare total diferite de cele anterioare[2] din rândul cărora se remarcă Codul muncii - Legea 53/2003.

Se poate aprecia, fără teama de a greşi că acest Cod a inaugurat o nouă etapă în evoluția legislației muncii din țara noastră.

Cu toate lipsurile sale, unele subliniate şi în literatura juridică[3], noul act normativ prezintă o serie de caracteristici pozitive:

– dă expresie realităților şi cerințelor economiei de piață[4];

– promovează instituții juridice nereglementate anterior[5];

– este pus de acord cu dreptul european şi internațional al muncii şi va fi supus permanent armonizării cu normele acestuia etc.

Desigur că aidoma oricărui act normativ, nici actualul Cod al muncii nu este perfect, ci perfectibil.

Vocația sa profund socială impune o perfecționare continuă a normelor care îl compun, corespunzător evoluției social-economice a societății româneşti şi europene.

De aceea, între timp, el a suferit modificări, mai mult sau mai puțin importante.

Modificări esențiale, de exemplu, au fost aduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005[6], ca o necesitate pentru îndeplinirea angajamentelor asumate de România în cadrul negocierilor privind Capitolul 13 „Ocupare şi politici sociale", de armonizare a legislației naționale cu *acquis-ul comunitar*.

Astfel au fost îndeplinite şi angajamentele stabilite de Guvernul României, cu Banca Mondială, prin Programul de ajustare (PAL 2) şi cu Fondul Monetar Internațional (Angajamentul *stand-by* de tip preventiv, ratificat, prin Legea nr. 468/2004)[7].

Dacă inițial Codul muncii din 2003 a fost clădit pe temeiuri ideologice social-democratice", „ulterior, în anii 2005, 2006, 2009 şi îndeosebi, în anul 2011, el „a fost modificat sub imperiul unor opțiuni de sorginte liberală"[8].

Prin Legea nr. 40/2011 au fost aduse ample modificări şi completări Codului muncii, fiind afectate peste 120 de articole din cele 298 inițiale.

---

[1] Gheorghe Bădică, Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 13.

[2] Privind aceste acte normative, a se vedea Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ediția a IV-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 71-73.

[3] A se vedea, de exemplu: Alexandru Țiclea, *Soluții şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 7-15; *Idem*, *Omisiuni ale Codului Muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2003, p. 11-16.

[4] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 12.

[5] A se vedea, Alexandru Athanasiu, *Introducere. Codul muncii şi legile uzuale* (ediție îngrijită şi adnotată de Luminița Dima), Editura All Beck, Bucureşti, 2003, p. VII-VIII.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 5 iulie 2005.

[7] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Modificările Codului Muncii – comentate - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 7-9.

[8] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 12.

Obiectivul central urmărit de legiuitor a fost acela al *flexibilizării* pieței muncii, crearea mai multor locuri de muncă, eradicarea muncii „la negru". Totodată, s-au urmărit:

– punerea de acord a legislației naționale cu norme ale Uniunii Europene adoptate, cu precădere, după intrarea în vigoare a Codului muncii (1 martie 2003);

– acordarea mai multor drepturi angajatorilor, în ceea ce privește încadrarea în muncă, stabilirea obiectivelor de performanță și evaluarea salariaților;

– înlăturarea unor lacune, erori ori deficiențe de tehnică legislativă[1] etc.

Pronunțându-se asupra constituționalității în ansamblu, a Legii nr. 40/2011, Curtea Constituțională a reținut judicios:

„Statul, în funcție de necesitățile sociale, poate contribui prin măsurile instituite la crearea unui anumit echilibru între drepturile și interesele părților implicate în raporturile de muncă, echilibru care poate favoriza mai mult sau mai puțin una dintre părțile implicate după cum se impune o protecție sporită a salariaților ori, din contră, o încurajare a activității economice"[2].

În literatura juridică[3] este, totuși, criticată „orientarea excesivă spre satisfacerea intereselor angajatorilor" (Legea nr. 40/2011) care antrenează „atât o acceptare a situației precare a salariaților cât și o diminuare a drepturilor sindicale. În alți termeni, componenta de eficiență economică a prevalat asupra celei sociale".

Având în vedere și „reducerea unor drepturi ale salariaților" (cum ar fi acordarea fracționată a concediului de odihnă, „sau excluderea angajaților din autoritățile/instituțiile publice de la beneficiul normelor referitoare la concedierea colectivă) se poate pune problema dacă, prin noua configurație a Codului muncii, statul român își mai exercită la un nivel național și acceptabil, rolul de stat social" [prevăzut în art. 1 alin. (3) din Constituție].

„Ca urmare" – se mai susține -, „dintr-o atare optică, apare ca discutabilă și Decizia nr. 383/2011 a Curții Constituționale prin care modificările și completările aduse Codului muncii au fost considerate – toate – ca fiind constituționale".

Într-adevăr, se poate aprecia, prin noua orientare, că astfel se tinde tot mai mult spre o relevanță accentuată a domeniului economic în dauna celui social. Pretextul legiuitorului constă în criza economică existentă care necesită măsuri energice pentru depășirea ei[4]. Dar, la fel ca în alte țări europene și în țara noastră modificările respective au fost cerute, chiar impuse, de instituțiile europene și internaționale – *Banca Centrală Europeană, Comisia Europeană* și *Fondul Monetar Internațional,* ce constituie așa numita *Troika*[5].

În „acord" cu modificările aduse Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, a fost adoptată, aproape imediat, *Legea dialogului social* nr. 62/2011 care reglementează relații de muncă importante, fiind abrogate corespunzător actele normative anterioare. Acest act normativ privește:

- organizarea și funcționarea organizațiilor sindicale și a celor patronale;
- negocierile colective de muncă (contractele și acordurile colective);
- conflictele colective și conflictele individuale de muncă, inclusiv greva;
- Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social;
- Consiliul Economic și Social;

---

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (I),* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 2.

[2] Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

[3] Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (I, II),* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 45-47.

[4] Legiuitorul german, spre deosebire de cel român, nu a intervenit pentru a crea un „drept al muncii" de criză. Însă, au fost încheiate numeroase acorduri colective între patronate pe de o parte și sindicate și/sau consilii de întreprinderi, pe de altă parte, având ca obiect reducerea costurilor de muncă în schimbul angajamentului de a se menține locurile de muncă (Patrick Rémy, *Les accords collectifs sur l'emploi eu Allemague: un „modéle" pour le droit français?* în „Revue de droit du Travail", nº 3 - mars 2012, p. 133).

[5] Adalberto Perulli, *Observations sur les réformes de la législation du travail en Europe,* în „Revue de droit du Travail", nº 3 - mars 2015, p. 170.

- comisiile de dialog social la nivelul administrației publice centrale şi locale.

Se observă cu uşurință că Legea nr. 62/2011 reglementează cu predilecție, relațiile colective de muncă. Dar, din păcate, această reglementare a condus la diminuarea unor drepturi ale salariaților, precum şi ale sindicatelor. Cea mai restrictivă măsură a constat în renunțarea la contractul colectiv de muncă de la nivel național şi la înlocuirea contractelor colective de la nivelul ramurilor de activitate cu cele de la nivelul „sectoarelor de activitate". Acestei măsuri i se adaugă modificarea condițiilor de reprezentativitate a sindicatelor (în special, a celor de la nivelul unităților), ceea ce a redus drastic[1] forța şi influența lor, şi a condus la diminuarea numărului contractelor colective de muncă.

Oricum, se poate aprecia că Legea nr. 53/2003 – Codul muncii şi Legea nr. 62/2011 a dialogului social „reprezintă un tandem, ambele constituind, în ansamblul lor, legea generală a muncii, dreptul comun al muncii din România"[2].

Modificarea Codului muncii a intervenit şi prin alte acte normative şi anume: prin Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, Legea nr. 12/2015, Legea nr. 97/2015 etc.

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

[1] A se vedea şi Raluca Dimitriu, *Prea târziu sau prea devreme pentru „o flexicuritate românească"?*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2013, p. 47-54.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Reglementarea conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social*, în „Revista română de jurisprudență" nr. 3/2011, p. 239.

Capitolul II

DREPTUL INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN AL MUNCII

§1. Noțiunea, obiectul şi subiectele dreptului internațional al muncii

1. Noțiunea dreptului internațional al muncii. În stadiul actual al societății contemporane problemele muncii nu se mai rezolvă în cadrul național al fiecărui stat; normele internaționale au un rol din ce în ce mai important, şi nicio țară a lumii civilizate nu le poate ignora. Importanța dreptului internațional al muncii capătă noi valențe în prezent, în condițiile în care organismele competente fac eforturi pentru eliminarea lacunelor din legislațiile statelor şi a deosebirilor dintre ele, pentru asigurarea unui minim de drepturi şi libertăți cetățenilor tuturor țărilor lumii.

În sens larg, dreptul internațional al muncii cuprinde normele Organizației Internaționale a Muncii, precum şi, în ceea ce priveşte țara noastră, norme elaborate de Consiliul Europei şi Uniunea Europeană.

Din acest din urmă motiv se vorbeşte despre *dreptul european al muncii*[1], sau de *dreptul social european*, „constituit din ansamblul normelor juridice adoptate de instituțiile europene referitoare la relațiile de muncă şi securitatea socială"[2], ce „constituie *parte integrantă a dreptului internațional al muncii* sau altfel spus, *reprezintă un drept complementar acestui drept sau un drept specific*"[3]. Dreptul social european şi internațional este alcătuit din ansamblul normelor juridice în materie adoptate atât de organismele europene – Uniunea Europeană şi Consiliul Europei, cât şi pe cele ale Organizației Internaționale a muncii[4].

Dreptul internațional al muncii, în sens restrâns, *cuprinde normele în materie ale organizațiilor cu vocație mondială şi în primul rând ale Organizației Internaționale a Muncii*[5].

Dreptul internațional al muncii se deosebeşte atât de dreptul internațional public, cât şi de dreptul internațional privat. Pe când dreptul internațional public reglementează raporturile dintre subiectele dreptului internațional, în principal statele[6], iar dreptul internațional privat „este ramura de drept formată din normele juridice care reglementează relațiile sociale cu elemente de extraneitate, stabilite între persoanele fizice şi/sau persoanele juridice, ca subiecte de drept

---

[1] A se vedea Bernard Teyssié, *Droit européen du travail,* 3e edition, Litec Lexis Nexis, Paris, 2006.

[2] Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar – Drept comparat. Legislație română* -, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 3.

[3] Andrei Popescu, *Dreptul internațional şi european al muncii*, ediția a II-a, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2008, p. XIX.

[4] Sylvie Hennion, Muriel le Barbier-Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international,* Presses Universitaires de France, Paris, 2010.

[5] Andrei Popescu,*op. cit.*, p. XX.

[6] A se vedea Ion Diaconu, *Tratat de drept internațional public,* vol. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 23.

BCU IAŞI CENTRALA UNIVERSITY LIBRARY

privat"[1], dreptul internațional al muncii privește îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, raporturile dintre angajați și patroni[2].

Dreptul internațional al muncii se deosebește de dreptul internațional public și prin aceea că, deși creat și aplicat prin voința statelor, se manifestă ca realitate numai ca urmare a aplicării sale în legislația internă[3]. Legat indisolubil de dreptul intern, el „implică în toate cazurile referințe la acesta, capătă o anumită individualitate și personalitate care îl distinge de toate celelalte ramuri ale dreptului internațional"[4]. Chiar și în situația raporturilor juridice de muncă cu element de extraneitate, pe baza regulilor dreptului internațional privat, se aplică dreptul intern al uneia dintre părți[5] și nu dreptul internațional al muncii „pur", astfel cum este el elaborat de organismele competente.

El nu este, așadar, un „drept mondial", constituit din norme universal valabile în orice stat și orice zonă geografică[6]. Într-adevăr, normele Organizației Internaționale a Muncii nu produc efecte prin ele însele, ci numai, *în principiu*, ca urmare a ratificării lor de statele membre și a transpunerii în legislația internă.

2. Obiectul dreptului internațional al muncii. Dreptul internațional al muncii, în esență, se caracterizează prin aceea că este internațional prin izvoarele sale și intern prin obiectul său[7]. Izvoarele au caracter internațional pentru că provin de la organisme internaționale – *Organizația Internațională a Muncii*, instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în problemele muncii și securității sociale, *Consiliul Europei și Uniunea Europeană*, organisme regionale cu largi atribuții, inclusiv în problemele menționate. Dreptul internațional al muncii are caracter intern prin obiectul său pentru că el este destinat unui anumit domeniu al activității interne a statelor și *anume reglementarea relațiilor sociale de muncă*.

Dreptul internațional al muncii are ca obiect și relațiile dintre state ce privesc armonizarea legislației muncii și securității sociale a lor, aplicarea uniformă a unui ansamblu de norme internaționale, dar a căror aplicare este condiționată obligatoriu de voința suverană a statelor[8].

3. Subiectele dreptului internațional al muncii. Principalele subiecte ale dreptului internațional al muncii sunt *statele*, acestea având calitatea de titular universal al drepturilor și obligațiilor ce-și găsesc izvorul în raporturile juridice internaționale[9]. Indiferent de întinderea lor teritorială, de numărul populației, de stadiul dezvoltării economice, politice și sociale, statele sunt subiecte directe și nemijlocite ale dreptului internațional[10].

Este general recunoscut că și *organizațiile internaționale* au calitatea de subiect de drept internațional, dar cu *caracter derivat, secundar*[11].

Ca regulă, nu sunt subiecte ale dreptului internațional al muncii organizațiilor salariaților (sindicale), ale patronilor, chiar dacă reprezentanții unora dintre ele participă la lucrările organismelor menționate (în speță la Organizația Internațională a Muncii) și contribuie la elaborarea instrumentelor internaționale și nici persoanele fizice din oricare țară membră a oricăruia din aceste organisme[12].

---

[1] Dan Lupașcu, Diana Ungureanu, *Drept internațional privat,* Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 11.

[2] A se vedea și Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii,* ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 73-1003.

[3] Excepție fac unele norme ale dreptului comunitar (regulamentele).

[4] A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 101.

[5] A se vedea: art. 2557-2571 din Codul civil.

[6] A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 94.

[7] *Ibidem*, p. 101.

[8] *Ibidem*, p. 103.

[9] *Ibidem*, p. 122.

[10] Ion M. Anghel, *Subiectele de drept internațional*, ediția a II-a, Editura Lumina Lex, București, 2002, p. 53 și urm.

[11] Ion M. Anghel, *Personalitatea juridică a Comunității Europene/Uniunii Europene*, în „Revista română de drept comunitar" nr. 4/2005, p. 45-46.

[12] Precizăm că, prin excepție, norme ale dreptului comunitar creează drepturi și obligații direct pentru unele subiecte naționale – întreprinderi, organizații, persoane fizice.

S-a precizat în literatura juridică că „dreptul internațional nu poate crea drepturi sau obligații în mod direct, în favoarea persoanelor fizice deoarece acestea nu sunt subiecte ale dreptului internațional, ci exclusiv, subiecte ale dreptului intern”[1]. De asemenea, deşi o persoană fizică poate dobândi drepturi şi obligații față de un stat străin pe baza unor convenții internaționale încheiate de statul al cărui cetățean este, el nu dobândeşte astfel calitatea de subiect de drept internațional. Dreptul internațional al muncii este un caz tipic în care statele îşi asumă obligații pe plan internațional de a favoriza prin măsuri interne respectarea şi dezvoltarea unor drepturi referitoare la muncă şi securitate socială[2].

§2. Principiile şi izvoarele dreptului internațional al muncii

4. Principiile dreptului internațional al muncii. Ca parte a dreptului internațional contemporan, dreptul internațional al muncii are la baza acțiunii sale principiile fundamentale ale acestuia[3], principii care sunt expresia acordului de voință al statelor, consacrate în Carta O.N.U. şi alte documente internaționale[4].

Un rol primordial, ocupă principiul *suveranității statelor*[5].

Principiile specifice relațiilor de muncă şi securității sociale, formulate în Constituția Internațională a Muncii sunt:

– munca nu este o marfă[6];

– libertatea de expresie şi asociere este o condiție indispensabilă a unui progres continuu;

– sărăcia, acolo unde există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor;

– lupta contra mizeriei trebuie dusă cu energie în sânul fiecărei națiuni prin efort internațional continuu şi concret. Reprezentanții lucrătorilor şi patronilor trebuie să coopereze, în acest sens, pe poziții de egalitate cu cea a guvernelor, participând la discuții şi decizii cu caracter democratic în vederea promovării binelui comun.

La principiile fundamentale ale dreptului internațional al muncii trebuie adăugate şi principiile dreptului intern al muncii, aceasta datorită faptului că ele sunt formulate ca atare în instrumentele internaționale şi, de asemenea, ar trebui să caracterizeze legislațiile naționale[7]. Este vorba de: principiul libertății muncii, a negocierii colective, libertății de asociere, salarizării echitabile, perfecționării profesionale, securității şi sănătății în muncă etc.

5. Izvoarele dreptului internațional al muncii. În general, prin aceste izvoare se înțeleg „acele mijloace juridice cu ajutorul cărora statele pe baza acordului de voință, creează norme noi ale dreptului internațional, dezvoltă, precizează sau confirmă normele existente, pentru a reglementa raporturile de cooperare dintre ele”[8].

Desigur că, asemenea dreptului intern, prin izvoarele de drept internațional trebuie avute în vedere modul de exprimare a normelor, forma în care se prezintă acestea[9].

Dreptul internațional al muncii are ca izvoare de bază normele ce se găsesc în Constituția Organizației Internaționale a Muncii, în convențiile şi recomandările acesteia[10].

---

[1] Grigore Geamănu, *Drept internațional contemporan,* vol. I, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1979, p. 412.

[2] Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 105.

[3] Alexandru Bolintineanu, Adrian Năstase, *Drept internațional contemporan,* I.R.S.I., Bucureşti, p. 68-74.

[4] Ion Diaconu, *op. cit.,* p. 273-274.

[5] Andrei Popescu, *op. cit.,* p. 107-109.

[6] Este interesantă ideea lui *Cicero,* lansată cu aproape 2000 de ani în urmă în celebra lui lucrare *De Officiis*, este adevărat, în condițiile de atunci...: „Trebuie să considerăm josnică şi vătămătoare dorința celui ce-şi vinde munca şi hărnicia, pentru că acela care îşi oferă munca pe bani se vinde pe sine şi se aşează în rând cu sclavii” (Tom Hodgkinson, *Ghidul leneşului*, Editura Nemira, Bucureşti, 2011, p. 301).

[7] *Ibidem,* p. 133.

[8] Gheorghe Moca, *Dreptul internațional public,* Universitatea din Bucureşti, 1979, p. 29.

[9] A se vedea Ion Diaconu, *op. cit.,* p. 98.

[10] A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 110-119.

Constituția constituie izvor al dreptului internațional al muncii deoarece generează obligația statelor membre de a respecta normele generale în materia libertății sindicale, nediscriminării în muncă şi a protecției copiilor chiar dacă nu au ratificat convențiile respective.

Convențiile, ca tratatele internaționale, reprezintă izvorul principal al dreptului internațional al muncii.

Recomandările au o poziție specifică în cadrul normelor Organizației.

Deşi nu sunt obligatorii, ele exercită o influență pozitivă asupra dreptului intern al statelor membre. De aceea sunt considerate izvoare specifice[1].

Nu sunt considerate izvoare ale dreptului internațional al muncii: *rezoluțiile* conferințelor, *regulamentele, culegerile de directive practice, manualele* acestei organizații şi nici *concluziile şi rezoluțiile* diferitelor comisii sau conferințe speciale ale sale; *activitatea de interpretare* a convențiilor *şi jurisprudența* în materie[2], *doctrina, cutuma.*

Izvoare ale dreptului internațional al muncii sunt şi normele adoptate în cadrul Organizației Națiunilor Unite, în special, Declarația Universală a Drepturilor Omului.

§3. Normele Organizației Internaționale a Muncii

6. Scurt istoric. Domenii de activitate. În urma primului război mondial, prin Tratatul de pace de la Versailles[3], fostele state beligerante au hotărât crearea unor instituții specializate care să se ocupe de problemele muncii şi securității sociale. Aşa s-a născut Organizația Internațională a Muncii (O.I.M.) la 11 aprilie 1919[4].

Prima sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, organul suprem, a avut loc la Washington în luna octombrie 1919, ocazie cu care a fost ales directorul primului Birou Internațional al Muncii[5].

Între cele două războaie mondiale, Organizația Internațională a Muncii, ca instituție autonomă în cadrul Societății Națiunilor, a acționat, printre altele, pentru: promovarea zilei de muncă de 8 ore, reducerea şomajului, crearea sistemului securității sociale, protecția maternității, îmbunătățirea condițiilor de muncă a femeilor şi tinerilor.

La *Philadelphia,* în anul 1944, Conferința internațională a muncii a completat Constituția, definindu-se mai precis scopurile şi obiectivele organizației. Textul adoptat cu această ocazie poartă denumirea de *„Declarația de la Philadelphia"*.

Documentul a stabilit că „munca nu este o marfă", iar „libertatea de asociere constituie condiție indispensabilă a unui progres neîntrerupt".

Organizația Internațională a Muncii, potrivit Declarației, are obligația solemnă de a sprijini națiunile lumii pentru elaborarea de programe proprii vizând:

– creşterea nivelului de viață;

– posibilitatea lucrătorilor de ocupa funcții în care să dea toată măsura abilității şi cunoştințelor lor şi care să le creeze satisfacție, astfel încât să contribuie la bunăstarea comună;

– asigurarea pentru cei interesați a posibilității de formare profesională;

– posibilitatea tuturor de a participa în mod echitabil la rezultatele muncii în materie de salarii şi alte câştiguri;

---

[1] *Ibidem*, p. 110.

[2] *Ibidem*, p. 113-114.

[3] A se vedea, pentru amănunte, Andrei Popescu, *Dreptul internațional şi european al muncii, op. cit.*, p. 1-8; Sylvie Hennion, Muriel le Barbier-Le Bris, Marion Del Sol, *op. cit.*, p. 6-21.

[4] Se consideră că ideea unei legislații internaționale a muncii aparține filozofului *Robert Owen* care, nu numai că a încercat în propria întreprindere să-şi materializeze ideile novatoare în materie de muncă, dar, în 1918 s-a adresat, prin două memorii, suveranilor Sfintei Alianțe, solicitându-se măsuri pentru a ameliora statutul muncitorilor.

[5] Primul director al Biroului Internațional al Muncii a fost francezul *Albert Thomas*, fost jurnalist, om politic, ministru în timpul primului război mondial; el a avut un rol major în orientarea activității O.I.M. la începuturile acesteia.

– recunoaşterea efectivă a dreptului de negociere colectivă şi cooperarea patronilor şi a salariaţilor pentru îmbunătăţirea continuă a organizării producţiei, precum şi colaborarea acestora la elaborarea şi aplicarea politicii sociale şi economice;

– extinderea măsurilor de securitate socială în vederea asigurării unui venit de bază pentru toţi cei care au nevoie de protecţie, precum şi pentru asigurarea unor îngrijiri medicale complete;

– o protecţie adecvată a vieţii şi sănătăţii salariaţilor în toate activităţile;

– protecţia minorilor, a femeilor gravide şi a celor care alăptează;

– un nivel adecvat de alimentaţie, de locuit şi mijloace de recreere şi cultură;

– garantarea de şanse egale în domeniul educativ şi profesional.

La cea de-a 97-a sesiune a Conferinţei internaţionale a muncii din mai-iunie 2008 a fost adoptată *Declaraţia privind justiţia socială pentru o mondializare echitabilă*, care reafirmă o serie de obiective şi principii din *Declaraţia de la Philadelphia* din 1944, „pe deplin pertinente şi în secolul XXI", între care:

– munca nu este o marfă;

– sărăcia mare, acolo unde există, constituie un pericol pentru prosperitatea tuturor;

– Organizaţia Internaţională a Muncii, împreună cu statele membre, trebuie să adopte programe proprii pentru a realiza deplina ocupare a forţei de muncă şi creşterea nivelului de trai, *un salariu minim vital* şi extinderea măsurilor de securitate socială în vederea asigurării unui *venit de bază pentru toţi cei aflaţi în nevoie.*[1]

În atribuţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii intră următoarele activităţi:

– elaborarea de norme internaţionale pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi viaţă a salariaţilor (convenţii şi recomandări);

– acordarea de asistenţă tehnică ţărilor membre în domeniul muncii şi securităţii sociale;

– pregătirea de personal în diverse domenii;

– finanţarea unor cursuri de pregătire profesională cu participare internaţională;

– organizarea de simpozioane şi congrese pe probleme specifice organizaţiei;

– elaborarea de studii şi cercetări, sintetizarea şi difuzarea legislaţiei în domeniul muncii şi a altor materiale care privesc experienţa ţărilor membre din domeniul său de activitate;

– supravegherea aplicării şi respectării convenţiilor şi pactelor internaţionale privind drepturile omului în domeniile muncii, social şi al libertăţii de asociere în sindicate.

Organizaţia Internaţională a Muncii a jucat un rol activ în promovarea cooperării tehnice internaţionale, adoptarea unor norme juridice de muncă cu vocaţie mondială, s-a preocupat de sporirea implicării organizaţiei în dezbaterea şi soluţionarea marilor probleme ale dezvoltării şi păcii.

În cadrul sesiunilor sale au fost dezbătute teme importante: industrializarea ţărilor în curs de dezvoltare (1957), ameliorarea condiţiilor şi a mediului muncii (1977), salariile minime (1991), asigurările sociale şi protecţia socială (1992), libertatea sindicală şi negocierea colectivă (1994), munca la domiciliu (1996), abolirea muncii copiilor (1997), reducerea sărăciei prin muncă (2003), globalizarea şi efectele sale sociale (2004), stimularea încadrării în muncă a tinerilor (2005), criza locurilor de muncă (2006), munca decentă în serviciul dezvoltării durabile (2007), libertatea de asociere, promovarea locurilor de muncă în mediul rural (2008), criza economică şi a locurilor de muncă, redresarea printr-o politică a muncii decente (2009), munca decentă a lucrătorilor pe piaţa internă (munca domestică)[2] şi ocuparea forţei de muncă[3] (2010), „o nouă eră de justiţie socială", administrarea şi inspecţia muncii (2011)[4]. La această conferinţă (a 100-a) au fost adoptate Convenţia nr. 189 şi Recomandarea nr. 201 privind munca decentă

[1] Andrei Popescu, *Mondializare echitabilă prin justiţie socială – comentarii privind conferinţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii din 2008*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008, p. 9-14.

[2] A se vedea „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 199-235.

[3] A se vedea „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2010, p. 161-262.

[4] A se vedea „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2011, p. 241-257 şi 6/2011, p. 233-244.

pentru lucrătorii casnici. Conferința din anul 2012 a fost consacrată protecției sociale, principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă[1].

Se pare că în ultima perioadă de timp Organizația Internațională a Muncii traversează o perioadă de turbulențe. Mai mulți factori determină această situație, printre care se numără criza din Europa care a destabilizat modelul social european și relațiile de muncă. În plus, internaționalizarea accelerată a schimburilor a redus puterea de reglementare a statelor și a diminuat forța asociațiilor patronale și sindicale, creând incertitudini asupra capacității lor și a instrumentelor juridice de a asigura justiția socială. Prin ricoșeu, astfel, a fost slăbită organizația, constituită chiar de aceşti protagonişti. În acelaşi timp, se observă o creştere a puterii actorilor globali, grupuri de state, întreprinderi multinaționale, ONG-uri plurinaționale care nu sunt în mod direct integrate procesului decizional al organizației[2].

7. Componența Organizației Internaționale a Muncii. Principiul tripartismului. În conformitate cu prevederile Constituției, calitatea de membru a acestei organizații se dobândeşte astfel:

a) sunt membre de drept statele care făceau parte din Organizația Internațională a Muncii la data de 1 noiembrie 1945;

b) devin membre, fără nicio altă formalitate, orice alte state, membre ale Organizației Națiunilor Unite, cu condiția formulării unei cereri de admitere și a declarației de acceptare a obligațiilor ce decurg din Constituție.

c) devin membre și statele care nu fac parte din Organizația Națiunilor Unite cu condiția ca cererea lor de admitere să fie acceptată de Conferință cu o majoritate de 2/3 a delegaților prezenți.

Importanța deosebită a Organizației Internaționale a Muncii este relevată și de numărul mare al statelor membre. Pentru a evidenția mai bine evoluția (numerică) a acestei organizații amintim că la crearea sa, în 1919, au devenit membre 42 de state; în anul 1948 aveau această calitate 58 de state, în anul 1950, 62 de state, în 1970, 121 de state, în 1995, 173 de state, în 2000, 175 de state, în ianuarie 2004, 177 de state, în decembrie 2006, 179 de state[3], în 2008 181 de state membre[4].

Organizația Internațională a Muncii este una dintre cele mai viabile și prestigioase instituții internaționale cu o activitate extrem de bogată. Secretul succesului *constă*, în primul rând, *în structura ei tripartită.* Aceasta înseamnă că la lucrările sale participă, din fiecare țară, doi reprezentanți ai guvernului și câte un delegat din partea sindicatelor și a patronilor, potrivit formulei 2-1-1[5].

Principiul tripartismului își găsește aplicarea în compunerea tuturor organelor, inclusiv a Conferinței Internaționale a Muncii – organul suprem – ca și a celor mai multe comisii ale organizație.

Prin instituirea tripartismului s-a urmărit ca la opera de legiferare internațională în materia dreptului muncii să participe toți factorii interesați în reglementarea raporturilor de muncă, adică nu numai statele, ci și lucrătorii și angajatorii. Acest sistem creează totodată premisele acceptării aplicării pe plan național a normelor Organizației Internaționale a Muncii.

Interesant este că votarea convențiilor, recomandărilor și a celorlalte documente se face individual și nu pe delegații statale, așadar fiecare reprezentant are un vot, iar numărătoarea se face prin însumarea voturilor individual exprimate.

---

[1] A se vedea Laura Georgescu, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 241-251 și nr. 6/2012, p. 233-244.

[2] Cyril Wolmark, Jean-Michel Servais, *Quel avenir pour l'OIT?. L'incontournable besoin d'une agence de régulation sociale,* în „Revue de droit du Travail", nº 10 octombrie 2012, p. 530.

[3] Andrei Popescu, *Tendințe noi în abordările Organizației Internaționale a Muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 7, nota 2.

[4] Andrei Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, p. XVII.

[5] A se vedea Teodor Meleșcanu, *Organizația Internațională a Muncii - documentar,* Editura Politică, București, 1974, p. 6.

La cea de-a 96-a sesiune a Conferinței Internaționale e Muncii, desfășurată în perioada 30 mai - 15 iunie, în raportul său intitulat *„Munca decentă în serviciul dezvoltării durabile"*, Directorul general a susținut că principul tripartismului atât la nivel național, cât și la cei internațional, trebuie să intre într-o nouă perioadă care va presupune consolidarea bazelor sale printr-un respect crescut față de libertatea de asociere a lucrătorilor și a patronilor și dialogul social, întărirea rolului administrației muncii. În raportul prezentat la cea de-a 97-a sesiune (mai-iunie 2008), tripartismul a fost considerat piatra de temelie (fundamentul) Organizației Internaționale a Muncii, iar proiectele de cooperare tehnică sunt elaborate cu consultarea partenerilor sociali.

8. Structura Organizației Internaționale a Muncii[1]**.** Această organizație cuprinde: Adunarea generală, Conferința Internațională a Muncii, un consiliu executiv – Consiliu de Administrație și un secretariat permanent – Biroul Internațional al Muncii. Alte organe de lucru sunt conferințele regionale, diferitele comisii și reuniunile de experți.

A. *Conferința Internațională a Muncii* este organul suprem. Atribuțiile sale principale sunt:

– elaborează normele internaționale de muncă și controlează aplicarea acestora;

– adoptă rezoluții care orientează politica generală a organizației și activității sale;

– decide admiterea de noi membri; alege Consiliul de Administrație;

– votează bugetul organizației.

Conferința Internațională a Muncii se compune din ansamblul delegațiilor statelor membre, potrivit *principiului reprezentării tripartite*; ea se întrunește în sesiuni ori de câte ori este necesar, dar cel puțin o dată pe an (de regulă în luna iunie). Conferința are un președinte și un prim-vicepreședinte aleși dintre reprezentanții guvernamentali și doi vicepreședinți aleși din rândul reprezentanților lucrătorilor și al patronilor. Președintele, prim-vicepreședintele și cei doi vicepreședinți, împreună cu directorul general al Biroului Internațional al Muncii, formează biroul Conferinței.

Conferința desemnează, la fiecare sesiune:

– o comisie pentru examinarea prealabilă a fiecărei probleme supusă votului ei;

– o comisie de aplicare a convențiilor și recomandărilor;

– o comisie de rezoluții;

– un comitet de redactare însărcinat să stabilească, pe baza hotărârilor adoptate, textul final al convențiilor și recomandărilor. Și aceste organisme au o structură tripartită.

Patru mari organizații sindicale internaționale și anume Conferința Internațională a Sindicatelor Libere (C.I.S.L.), Conferința Mondială a Muncii (C.M.M.), Federația Sindicală Mondială (F.S.M.) și Organizația Unității Sindicale Africane (O.U.S.A.), au statut de observator la Organizația Internațională a Muncii. Aceasta le dă dreptul să participe la orice conferință și reuniune a celorlalte organe de conducere, dar nu au drept de vot.

B. *Consiliul de Administrație* este organul executiv al Organizației Internaționale a Muncii, care conduce activitatea acesteia între două conferințe. El se întrunește în mod normal de trei ori pe an, într-o sesiune de primăvară (martie-aprilie), una imediat după Conferință, și alta într-o sesiune de toamnă (noiembrie).

Consiliul de Administrație este compus din 56 de membri, respectiv 28 de reprezentanți guvernamentali, 14 reprezentanți ai lucrătorilor și 14 ai patronilor. Din cei 28 de reprezentanți guvernamentali, 10 sunt numiți de către statele membre „potrivit importanței industriale cea mai considerabilă", iar restul de 18 sunt aleși de către delegații guvernelor din cadrul Conferinței; cele 10 state care beneficiază de acest statut de membru permanent nu mai participă la alegeri. Reprezentanții patronilor și ai lucrătorilor sunt aleși de către delegații acestora și, potrivit regulamentului, reprezintă interesele ansamblului patronatelor și, respectiv, lucrătorilor din țările membre și nu din statele din care provin.

[1] A se vedea și Andrei Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, p. 48-60.

Consiliul de Administrație:
– întocmește ordinea de zi a Conferinței și a celorlalte reuniuni ale Organizației Internaționale a Muncii;
– ține evidența actelor adoptate și ia măsuri pentru aplicarea lor;
– numește directorul general al Biroului Internațional al Muncii;
– controlează aplicarea normelor internaționale ale muncii. În acest sens au fost instituite: Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor; Comisia de investigație și de conciliere în materia libertății sindicale și Comitetul libertății sindicale.

C. *Biroul Internațional al Muncii* este secretariatul permanent al Organizației; are sediul la Geneva.

În structura biroului intră: directorul general; 3 directori generali adjuncți; 7 subdirectori generali; mai multe departamente.

În cadrul său activează aproximativ 2000 de funcționari internaționali.

Atribuțiile Biroului Internațional al Muncii sunt următoarele[1]:
– elaborează documentele și rapoartele pentru conferințele și reuniunile organizației și realizează lucrările de secretariat pentru acestea;
– recrutează experți în cooperarea tehnică și stabilește directivele pentru programele de cooperare tehnică în lumea întreagă;
– întreprinde lucrări de cercetare și desfășoară activități educative;
– adună informații și diverse situații statistice din toate țările lumii care privesc munca;
– publică o gamă largă de lucrări și de periodice specializate cu privire la muncă și probleme sociale;
– sprijină guvernele statelor membre, organizațiile patronilor și ale salariaților pe probleme ce fac obiectul său de activitate. În acest sens, au fost create mai multe birouri regionale în diferite părți ale lumii.

D. *Alte organisme.* În cadrul Organizației Internaționale a Muncii mai funcționează conferințe regionale, congrese sau conferințe tehnice, comitete și comisii, reuniuni de experți pe diferite probleme. O importanță deosebită are comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor adoptate de organizație.

9. Competența Organizației Internaționale a Muncii. Este atât materială – *ratione materiae* –, cât și personală – *ratione personae.*

Privind *competența materială,* s-au pus anumite probleme în primii ani după înființarea organizației. În perioada 1922-1932 Curtea Permanentă de Justiție Internațională de la Haga a fost solicitată să se pronunțe prin mai multe avize consultative asupra interpretării ce trebuie dată textelor Constituției, în ce privește îndrituirea organizației de a se ocupa de reglementarea anumitor raporturi, altele decât relațiile decurgând din prestarea muncii manuale în industrie.

Mergând pe linia unei interpretări exclusive, întemeiată pe termeni generali și comprehensivi folosiți în preambulul Constituției, organul de jurisdicție internațională a statuat, rând pe rând, asupra competenței Organizației Internaționale a Muncii în materie de reglementare a raporturilor de muncă în agricultură[2], de limitare sau de interzicere a unor mijloace și metode de producție vătămătoare sănătății muncitorilor[3], de reglementare a muncii de noapte a femeilor care ocupă funcții de supraveghere sau de direcție[4] etc. Concluzia desprinsă din aceste avize, statornicită de atunci în practica Organizației Internaționale a Muncii – a fost *competența generală* a acesteia în materie socială și de muncă. *Declarația de la Philadelphia* a confirmat această concluzie prin concepția cuprinzătoare ce se degajă din principiile generale pe care le-a formulat, în locul celor enunțate, în anul 1919, în Tratatul de la Versailles.

[1] Bureau International du Travail, *Les normes internationale du travail,* Genéve, 1992, p. 11.
[2] Avizul consultativ nr. 2 din 12 august 1992.
[3] Avizul consultativ nr. 3 din 12 august 1922.
[4] Avizul consultativ nr. 15 din noiembrie 1932.

În lumina acestor principii generale, competența *ratione materiae* a Organizației Internaționale a Muncii nu se limitează la condițiile de muncă, ci cuprinde și condițiile de viață în general[1].

Competența *rationae personae* privește atât pe muncitorii manuali, cât și pe cei intelectuali, în temeiul principiului unicității muncii, pe cei ce muncesc în calitate de salariați, dar și pe lucrătorii independenți (mici agricultori, meseriași, liber profesioniști), precum și pe cooperatori[2], atât pe lucrătorii din sectorul privat, cât și pe cei din sectorul public, inclusiv pe funcționarii publici[3]. De asemenea, ea privește anumite categorii de populație, independent de existența relațiilor de muncă. Uneori, această competență se extinde, cel puțin sub unele aspecte, asupra ansamblului populației unei țări sau regiuni[4].

Organizația Internațională a Muncii și-a extins competența asupra unor probleme de politică economică și socială[5], asupra unora din libertățile publice (de exemplu: libertatea sindicală[6]), asupra unor materii ale dreptului penal (de exemplu: regimul muncii forțate[7]), asupra unor probleme familiale (de exemplu: privind muncitorii având responsabilități familiale[8]).

Este motivul pentru care la ce-a de-a 100-a *Conferință Internațională a Muncii* din mai-iunie 2011, în raportul intitulat „*O nouă eră de justiție socială*", directorul general a afirmat că „Organizația Internațională a Muncii este cel mai important parteneriat public-privat care contribuie la guvernarea globală din istoria lumii"[9].

10. Normele Organizației Internaționale a Muncii. Două categorii principale de norme sunt caracteristice acestei organizații: convențiile și recomandările. Ele alcătuiesc așa-numitul *Cod internațional al muncii*[10].

Deși Constituția permite adoptarea, în aceeași problemă, atât a unei convenții cât și a unei recomandări[11], cele două categorii de norme se deosebesc între ele. *Convențiile* sunt instrumente juridice ce reglementează aspectele administrării forței de muncă, a bunăstării sociale sau a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Ele reprezintă instrumentul principal de reglementare al organizației.

Sunt considerate convenții esențiale[12]:

– Convenția nr. 29 din anul 1930 privind munca forțată;
– Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului individual;
– Convenția nr. 98 din anul 1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă;
– Convenția nr. 100 din anul 1951 privind egalitatea de remunerare;
– Convenția nr. 105 din anul 1957 privind abolirea muncii forțate;

---

[1] De exemplu, Convenția nr. 107 din anul 1957 și Convenția nr. 169 din anul 1989 asupra populației aborigene și tribale cuprinde, în afara principalelor reglementări privind regimul muncii și asigurărilor sociale, texte care se ocupă de dreptul de proprietate asupra pământului și repartiția produselor.

[2] Convenția nr. 11 din anul 1921 asupra dreptului de asociere în agricultură; Recomandarea nr. 127 din anul 1966 privind rolul cooperativelor în dezvoltarea economică și socială în țările în curs de dezvoltare.

[3] Convenția nr. 151 și Recomandarea nr. 159 din anul 1978 asupra relațiilor de muncă în funcția publică.

[4] Convenția nr. 111 și Recomandarea nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea (muncii și profesiei); Convenția nr. 102 din anul 1952 privind securitatea socială (norme minime); Convenția nr. 118 din anul 1962 asupra egalității de tratament (securitate socială); Convenția nr. 157/1982 și Recomandarea nr. 167/1983 asupra apărării drepturilor în materie de securitate socială.

[5] Convenția nr. 82 din anul 1947 și Convenția nr. 117 din anul 1962 asupra politicii sociale.

[6] Convenția nr. 87 din anul 1948 asupra libertății sindicale și protecției dreptului sindical.

[7] Convenția nr. 29 din anul 1930 asupra muncii forțate.

[8] Convenția nr. 156 din anul 1981 asupra muncitorilor având responsabilități familiale.

[9] http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--en/index.htm#a1

[10] Nicolae Voiculescu, *Drept social european,* Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 33.

[11] Citățm, de exemplu, câteva asemenea convenții și recomandări: Convenția nr. 135 și Recomandarea nr. 143 din anul 1971 privind reprezentanții salariaților; Convenția nr. 158 și Recomandarea nr. 166 din anul 1982 privind concedierea; Convenția nr. 171 și Recomandarea nr. 178 din anul 1990 privind munca de noapte; Convenția nr. 174 și Recomandarea nr. 181 din anul 1993 privind prevenirea accidentelor industriale majore.

[12] A se vedea Andrei Popescu, *Tendințe noi...,* p. 7.

– Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea (în muncă și în profesie);
– Convenția nr. 138 din anul 1973 privind vârsta minimă.

Organizația Internațională a Muncii a adoptat până în anul 2011, 189 de convenții, dar cele anterioare anului 1944 sunt, pe fond, în mare parte, caduce; doar 71 din ele sunt considerate ca fiind actuale[1].

Ratificarea unei convenții presupune o obligație dublă din partea statului: în primul rând ea este un angajament de a aplica prevederile convenției respective, iar în al doilea rând, indică disponibilitatea statului de a accepta măsurile de supraveghere internațională specifică organizației.

Recomandările sunt instrumente juridice similare convențiilor care însă, nu sunt supuse ratificării și cuprind orientări, idealuri sau preferințe adresate statelor.

De regulă, o recomandare însoțește o convenție care se limitează la a consacra principii generale. Rolul recomandării este acela de a preciza, de a concretiza semnificațiile convenției[2].

Marea deosebire dintre o convenție și o recomandare constă în aceea că *prima este supusă ratificării,* ca orice tratat internațional: ca urmare, ea generează obligații juridice; există un sistem internațional care controlează modul în care aceste obligații sunt îndeplinite. Recomandarea, în schimb, nefiind supusă ratificării, *nu creează obligații pentru statele membre,* ea conține doar simple directive, având menirea de a ghida acțiunea statelor pe plan național. Cu toate acestea, conform constituției Organizației Internaționale a Muncii, statele membre se angajează să supună autorităților competente nu numai convențiile, ci și recomandările în vederea transformării acestora în legi sau să ia măsuri pentru aplicarea lor; și în cazul unora și în cazul celorlalte, statele membre sunt ținute să facă rapoarte periodic privind măsurile luate pentru aducerea acestora la îndeplinire.

Din punct de vedere *al conținutului*, așa cum rezultă din practica Organizației Internaționale a Muncii, probleme esențiale privind condițiile de muncă (durata muncii, salariul minim, concedii plătite), securitatea și sănătatea muncii, securitatea socială și drepturile omului, fac obiectul convențiilor. În schimb, atunci când trebuie lăsată statelor o anumită libertate, când materia are caracter explorator, de noutate, sau problema de reglementat poate fi rezolvată prin mai multe metode etc., este utilizată, ca instrument, recomandarea. Interesant de semnalat este că, uneori, recomandările sunt folosite pentru a servi la aplicarea unor convenții.

Activitatea normativă a Organizației poate fi grupată pe următoarele materii și probleme: drepturile fundamentale ale omului (care au legătură cu munca); forța de muncă; administrația și inspecția muncii; relațiile profesionale; condițiile de muncă; securitatea socială; munca femeilor; munca copiilor și adolescenților; munca altor categorii de persoane etc.

11. Adoptarea convențiilor și recomandărilor. Potrivit Constituției, în elaborarea și adoptarea normelor se parcurg mai multe faze procedurale:

A. La cererea Consiliului de Administrație, Biroul Internațional al Muncii *întocmește un studiu comparativ privind legislația și practica în statele membre asupra unei anumite probleme.* După primirea acestui studiu, consiliul de Administrație decide dacă este cazul sau nu să fie continuat procesul normativ. Dacă răspunsul este afirmativ, se întocmește un raport mai detaliat și un chestionar, având ca obiect problema respectivă, care se trimit statelor membre cu cel puțin un an înainte de deschiderea sesiunii Conferinței. Răspunsurile Guvernelor trebuie să parvină Biroului Internațional al Muncii cu cel puțin opt luni înainte de sesiune. Pe baza acestor răspunsuri, Biroul Internațional al Muncii întocmește un nou document care ține seama de propunerile făcute. Concluziile sale sunt comunicate apoi Guvernelor cu cel puțin patru luni înainte de deschiderea sesiunii Conferinței.

B. *Înscrierea pe ordinea de zi.* Problemele ce urmează a fi supuse dezbaterii Conferinței, sunt înscrise pe ordinea de zi de Consiliul de Administrație la propunerea directorului general al

[1] *Idem, Dreptul internațional și european al muncii*, p. 149-153 și 257.
[2] *Ibidem*, p. 133.

Biroului Internațional al Muncii. Mai este posibilă şi o altă cale şi anume aceea ca înscrierea unor probleme pe ordinea de zi pentru sesiunea următoare să o facă chiar Conferința cu majoritate de 2/3 din numărul membrilor săi[1].

La întocmirea ordinii de zi, Consiliul de administrație ține seama de propunerile formulate de Guverne, de organizațiile patronilor şi ale lucrătorilor din statele membre[2]. Desigur că în această fază va fi luată în considerare şi documentația întocmită de Biroul Internațional al Muncii, după procedura arătată mai sus.

Criteriile ce guvernează alegerea problemelor pentru ordinea de zi sunt *urgența, actualitatea şi importanța* lor.

Guvernele statelor membre pot contesta decizia Consiliului de administrație privind întocmirea ordinii de zi. Conferința hotărăşte asupra contestației cu o majoritate de 2/3.

C. *Dezbaterea, dubla discuție.* Adoptarea normelor Organizației Internaționale a Muncii se face, de regulă, în urma discutării lor la două sesiuni consecutive.

Astfel, după reunirea Conferinței, se constituie o comisie tripartită însărcinată să examineze problema respectivă, alcătuită în aşa fel încât să se asigure egalitatea între reprezentanții Guvernelor, patronilor şi ai lucrătorilor. După îndeplinirea atribuțiilor sale, comisia supune textul Conferinței aflate în sesiune, cu o rezoluție de înscriere a acelei probleme pe ordinea de zi a anului următor, în vederea adoptării unei convenții sau recomandări, aşa cum se propune.

Dacă Conferința îşi dă acordul, după acest prim examen, Biroul Internațional al Muncii întocmeşte textul provizoriu al convenției sau recomandării, care este apoi trimis Guvernelor în două luni de la închiderea sesiunii. Acestea au la dispoziție trei luni pentru a face observațiile lor.

Raportul final este întocmit şi trimis de Birou Guvernelor cu trei luni înainte de data la care se va deschide sesiunea următoare a Conferinței.

După deschiderea acestei sesiuni, proiectul este din nou examinat de o comisie tripartită; textul odată aprobat în comisie, este supus Conferinței, în şedință plenară. Dacă este aprobat cu o majoritate de 2/3 din numărul voturilor exprimate[3] *el devine în mod oficial convenție sau recomandare* a Organizației Internaționale a Muncii.

Este admisă ca excepție, pentru cazuri speciale, urgente, adoptarea unei norme şi în urma unei singure discuții. Într-o atare ipoteză, trebuie să se decidă cu o majoritate de 3/5 din voturile exprimate de Conferință[4].

12. Punerea în aplicare a normelor. Comportă, aşa cum dispune Constituția Organizației Internaționale a Muncii, mai multe faze.

A. Prima *constă în obligația Guvernelor statelor membre de a supune examinării autorităților competente convențiile şi recomandările adoptate,* în vederea transformării lor în legi sau în vederea luării altor măsuri necesare. Termenul în care trebuie îndeplinită această obligație este de *un an* sau, în cazuri excepționale, de *18 luni.*

În mod constant, Organizația Internațională a Muncii s-a situat în poziția de a nu defini sau circumscrie noțiunea de „organ competent", spre a lăsa o totală libertate statelor membre, fiecare procedând conform normelor sale interne.

B. *Ratificarea convențiilor.* Este operațiunea prin care normele Organizației Internaționale a Muncii dobândesc forță obligatorie în legislația internă a statelor membre, prin actul organului competent. Potrivit dispozițiilor constituționale [art. 11 alin. (2)], ratificarea oricărui tratat internațional în țara noastră este de competența Parlamentului.

Trebuie precizat că ratificarea trebuie făcută fără nicio rezervă. Adică din moment ce s-a decis, ea priveşte integral acea convenție şi nu doar anumite părți sau dispoziții ale acesteia.

---

[1] Art. 16 par. 3 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii.
[2] Art. 14 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii.
[3] Art. 19 par. 2 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii.
[4] A se vedea, *Les normes au droit international du travail, op. cit.,* p. 27-29.

Aşa cum s-a menţionat, recomandările nu sunt supuse ratificării; dacă însă se decide aplicarea unei recomandări trebuie să se comunice acest lucru la Biroul Internaţional al Muncii.

După ratificare, statele membre au obligaţia să înştiinţeze Biroul Internaţional al Muncii şi să ia toate măsurile necesare pentru aplicarea efectivă a normelor în temeiul principiului *pacta sunt servanda.* De asemenea, există obligaţia de a raporta anual măsurile luate pentru aplicarea efectivă a convenţiilor ratificate.

În legătură cu *convenţiile neratificate şi cu recomandările,* există obligaţia statelor membre de a trimite rapoarte Biroului Internaţional al Muncii cu privire la starea legislaţiei şi a practicii lor administrative în relaţiile de muncă, în ce măsură s-a putut da totuşi prioritate normelor internaţionale sau în ce măsură îşi propun să le dea în viitor, care sunt dificultăţile ce împiedică ori întârzie ratificarea sau punerea lor în aplicare etc.

13. Conţinutul normelor. Normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii (convenţiile şi recomandările) privesc toate domeniile muncii şi securităţii sociale: libertatea sindicală, negocierea colectivă, munca forţată, ocuparea forţei de muncă şi resursele umane, condiţiile de muncă, protecţia muncii femeilor, inspecţia şi administrarea muncii, securitatea contra riscurilor sociale[1].

A. *Libertatea sindicală şi negocierea colectivă.* În această materie, două convenţii sunt esenţiale: nr. 87 din anul 1948 şi nr. 98 din anul 1949.

Convenţia nr. 87 privind libertatea sindicală şi protecţia dreptului sindical[2] prevede, ca principiu fundamental, dreptul liber exercitat al lucrătorilor (în sens larg al tuturor celor ce au un raport juridic de muncă, indiferent de izvorul său), dar şi al celor ce angajează (patroni) de a se organiza pentru promovarea şi apărarea propriilor interese.

Organizaţiile celor două părţi au dreptul de a-şi elabora propriile statute sau regulamente, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza propria activitate, inclusiv cea de gestiune şi de a-şi formula propriul lor program de acţiune.

Autorităţile publice sunt chemate să se abţină de la orice intervenţie de natură să limiteze acest drept sau de a împiedica exercitarea sa legală. Dizolvarea sau suspendarea acestor organizaţii pe cale administrativă este interzisă.

Convenţia garantează, dreptul organizaţiilor sindicale de a se constitui în federaţii sau confederaţii şi de a se afilia la organizaţii internaţionale.

Dreptul la grevă nu este explicit garantat prin textul acestei convenţii. Practica aplicării sale, îndeosebi concluziile *Comisiei de experţi* sau ale *Comitetului libertăţii sindicale,* a considerat, în mod constant, că acest drept este acoperit atât de textul convenţiei care garantează dreptul de a decide al acestor organizaţii asupra propriei activităţi, cât şi de faptul că dreptul la grevă este un corolar implicit al libertăţii sindicale[3]; el nu este un drept absolut şi poate face obiectul unei reglementări naţionale sau poate fi interzis ori limitat „în cazul serviciilor esenţiale".

Convenţia nr. 98 din anul 1949 privind dreptul de organizare şi negociere colectivă[4] are ca obiectiv protecţia lucrătorilor care exercită dreptul de a se organiza şi promova negocieri colective voluntare. În literatura de specialitate occidentală, s-a spus că, spre deosebire de Convenţia nr. 87 care reglementează relaţiile „pe verticală" între stat şi organizaţiile lucrătorilor şi respectiv angajatorilor, Convenţia nr. 98 a fost concepută să statueze asupra relaţiilor „pe orizontală" între organizaţiile angajatorilor şi cele ale lucrătorilor. Cele două categorii de organizaţii trebuie, în concepţia acestui instrument internaţional, să beneficieze de o protecţie contra actelor de ingerinţă ale unora faţă de celelalte.

---

[1] A se vedea Andrei Popescu, *Dreptul internaţional şi european al muncii,* p. 188-257.

[2] Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1957).

[3] A se vedea Alexandru Ţiclea, *Organizaţia Internaţională a Muncii şi dreptul la grevă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2014, p. 15-20.

[4] Ratificată de România prin Decretul nr. 352/1958 (publicat în Buletinul Oficial nr. 34 din 30 august 1958).

Lucrătorii trebuie protejați față de discriminările antisindicale, în special împotriva refuzului de angajare pe considerente de afiliere sindicală sau de participare a lor la activități sindicale, ca şi împotriva concedierii sau altor prejudicii ca urmare a desfăşurării activităților respective.

Protecția vizează şi orice act prin care s-ar tinde să favorizeze dominarea, finanțarea sau controlul organizațiilor lucrătorilor de către patroni sau organizațiile patronale.

Cel de al doilea obiectiv al convenției este amplificarea rolului negocierilor colective în reglementarea condițiilor de muncă.

Convenția nr. 135 din anul 1971 privind reprezentanții lucrătorilor[1] are drept obiectiv asigurarea protecției acestora ca şi acordarea unor facilități pentru îndeplinirea mandatului lor. În esență, reprezentanții lucrătorilor trebuie protejați împotriva oricărei măsuri, inclusiv concedierea, care ar putea fi motivate de calitatea pe care o au. Convenția nu face nicio discuție între reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleşi de lucrători.

Protecția prevăzută de convenție acoperă activitatea de reprezentanți, afilierea sindicală sau participarea lucrătorilor la activități sindicale.

Angajatorul are obligația să acorde acele facilități necesare pentru ca reprezentanții lucrătorilor să-şi poată îndeplini rapid şi eficient atribuțiile cu care au fost investiți.

Convenția nr. 141 din anul 1975 privind organizațiile lucrătorilor rurali are drept obiectiv reglementarea libertății sindicale a acestora, stimularea participării lor la dezvoltarea economică şi socială.

Potrivit convenției, toate persoanele ocupate în agricultură (salariați sau lucrători pe cont propriu în gospodăria personală) au dreptul de a se constitui în organizații, la libera lor alegere, de a se afilia la atare organizații, cu respectarea cerințelor independenței, a constituirii lor pe o bază voluntară, fără nicio ingerință, constrângere sau măsură represivă.

Convenția reia şi nuanțează la specificul agriculturii dispozițiile Convenției nr. 87 din anul 1948 cu privire la exercitarea acestui drept în condiții de legalitate, inclusiv în ceea ce priveşte dobândirea personalității juridice a sindicatelor.

Convenția nr. 151 din anul 1978 privind relațiile de muncă în funcția publică are ca obiect de reglementare protecția funcționarilor publici care îşi exercită dreptul sindical, promovarea principiului non-ingerinței autorităților publice, dreptul la negociere sau participarea la determinarea condițiilor de muncă, instituirea unor garanții pentru reglementarea diferendelor ce pot apărea pe parcursul exercitării funcției publice. Ea dispune că agenții publici trebuie să beneficieze de o protecție adecvată contra oricăror acte de discriminare care ar putea să aducă atingere libertății sindicale şi dreptului la negociere colectivă.

Prin *agent public* sunt desemnate toate persoanele încadrate de autoritățile publice, sub rezerva că fiecare legislație națională poate determina măsura în care garanțiile instituite prin convenție se vor aplica anumitor funcționari cum ar fi personalul din forțele armate, poliție, înalții funcționari publici sau demnitarii.

Organizațiile agenților publici trebuie să fie protejate contra oricărei ingerințe a autorităților publice în constituirea, funcționarea şi administrarea acestora, beneficiind de o independență deplină.

Statele sunt chemate să încurajeze negocierile colective privind condițiile de muncă ale funcționarilor publici sau să identifice acele soluții prin care reprezentanții acestora să poată participa la determinarea acestor condiții.

Importanța libertății sindicale rezultă interesul ce i se acordă; la conferințele internaționale din anii 2000, 2004 şi 2008 au fost dezbătute rapoartele globale asupra acestei libertăți, subliniindu-se realizările în domeniu, dar mai ales deficiențele care se manifestă, stabilindu-se măsuri pentru surmontarea lor[2].

---

[1] Ratificată de România prin Decretul 83/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 86 din 2 august 1975).

[2] Pentru conferința şi semnificația rapoartelor globale, a se vedea Andrei Popescu, *Dreptul internațional şi european al muncii*, p. 22-47.

B. *Munca forțată.* Este interzisă prin două convenții (nr. 29 din anul 1930 și nr. 105 din anul 1957).

Convenția nr. 29 din anul 1930 proclamă ca obiectiv esențial suprimarea (interzicerea) muncii forțate sau obligatorie, sub toate formele.[1] În sensul său, termenul „muncă forțată sau obligatorie" semnifică orice muncă sau serviciu pretins unui individ sau amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care acesta nu s-a oferit de bunăvoie.

Convenția nu se aplică, sub rezerva unor condiții și garanții, la mai multe genuri de muncă sau servicii obligatorii: serviciul militar, anumite obligații civice, munca penitenciară, munca cerută în caz de forță majoră, munca executată în interesul direct al colectivității („muncile mărunte de la sate"). Conform convenției, munca prestată în timpul serviciului militar obligatoriu sau ca urmare a altor obligații cetățenești, munca penitenciară și munca prestată în condiții de forță majoră nu se consideră muncă forțată.

Convenția nr. 105 din anul 1957 interzice recurgerea la muncă forțată sau obligatorie[2], sub toate formele sale. Ratificând-o, statele se obligă să abolească munca forțată sau obligatorie și de a nu recurge la ea sub nicio formă:

a) ca măsură de constrângere sau de educare politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice ori își manifestă opoziția ideologică față de ordinea politică, socială și economică stabilită;

b) ca metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopuri de dezvoltare economică;

c) ca măsură de disciplină a muncii;

d) ca pedeapsă pentru a fi participat la grevă;

e) ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

Cu toate măsurile luate, legislative, organizatorice etc. se estimează că, în prezent, aproximativ 12 milioane de persoane lucrează în condiții de muncă forțată[3].

C. *Egalitatea de șanse și de tratament.* Este prevăzută în trei convenții.

Convenția nr. 100 din anul 1951 asupra egalității de remunerare[4] dispune, după cum rezultă din titlul său, o remunerare egală între bărbați și femei pentru o muncă de valoare egală. Statele ce o ratifică trebuie, prin mijloace adaptate metodelor în vigoare pentru fixarea cuantumului de remunerație, să încurajeze și să asigure „aplicarea pentru toți lucrătorii a principiului egalității de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală".

Convenția nr. 111 din anul 1958 privind combaterea discriminării în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei[5], considerată cea mai importantă în materie[6], prevede obligația statelor ce o ratifică de a promova ca obiectiv fundamental egalitatea de șanse și de tratament, formulând și aplicând o politică națională ce urmărește eliminarea tuturor formelor de discriminare în materie de forță de muncă și de exercitare a profesiei.

În sensul convenției, prin termenul de discriminare se înțelege:

a) orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care au ca efect să suprime sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă sau de exercitarea profesiei;

b) orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocuparea forței de muncă și exercitare a profesiei.

---

[1] Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

[2] Ratificată de România prin Legea nr. 140/1998 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 249 din 6 iunie 1998).

[3] Conform Raportului Directorului general prezentat la ce-a de-a 100-a Conferință a Organizației Internaționale a Muncii din iunie 2011 (http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--en/index.htm#a1).

[4] Ratificată de România prin Decretul 213/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

[5] Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iulie 1973).

[6] Nicolae Voiculescu, *Drept social european,* p. 34-35.

c) diferențierile, excluderile sau preferințele întemeiate pe calificative cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.

Convenția nr. 156 din anul 1981 privind muncitorii având responsabilități familiale proclamă principiul egalității efective de şanse şi de tratament pentru muncitorii de ambele sexe şi care au responsabilități familiale (copii sau alți membrii direcți ai familiei).

Statele membre, conform convenției, trebuie să permită acestor persoane să ocupe un loc de muncă, fără nicio discriminare, şi, în măsura posibilului, fără conflict între responsabilitățile lor profesionale şi cele familiale.

Ea prevede, de asemenea, luarea acelor măsuri compatibile cu condițiile şi posibilitățile naționale pentru a permite lucrătorilor să-şi exercite liber dreptul la alegerea unui loc de muncă, în raport de nevoile lor, inclusiv prin acțiunea colectivităților locale şi regionale chemate să dezvolte şi să promoveze servicii comunitare de genul creşelor şi grădinițelor pentru copii sau alte forme de ajutor familial.

Convenția mai prevede necesitatea informării şi educării cetățenilor pentru o bună înțelegere a principiului egalității de şanse pentru muncitorii de ambele sexe şi a problemelor celor ce au răspunderi familiale.

Raportul global prezentat în anul 2007 la Conferința Organizației Internaționale a Muncii menționează progresele majore în lupta contra discriminării în muncă, dar şi inegalitățile existente încă în materie de salarizare, în ceea ce priveşte rata femeilor şi a persoanelor cu handicap etc.[1] De asemenea, un rol însemnat în această materie l-a avut Declarația din anul 1998 privind principiile şi drepturile fundamentale în muncă, eliminarea discriminării în muncă şi profesie. Preocupările O.I.M. în domeniu s-au materializat în mai multe rapoarte globale prezentate ulterior (2003, 2007, 2011)[2].

D. *Ocuparea forței de muncă şi combaterea şomajului.* În această materie, cele mai importante convenții sunt:

– Convenția nr. 88 din anul 1948 privind serviciile de ocupare[3];

– Convenția nr. 122 din anul 1964 privind politica ocupării[4];

– Convenția nr. 142 din anul 1975 privind punerea în valoare a resurselor umane;

– Convenția nr. 159 din anul 1983 cu privire la readaptarea profesională şi ocuparea persoanelor handicapate;

– Convenția nr. 168 din anul 1988 referitoare la promovarea ocupării şi protecția şomajului;

– Convenția nr. 181 din anul 1997 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă.

– Recomandarea nr. 198 din anul 2006 privind relațiile de muncă (de angajare)[5].

Convenția nr. 122 din anul 1964 privind politica ocupării solicită statelor membre să formuleze şi să aplice o politică activă care să promoveze ocuparea deplină a forței de muncă în vederea stimulării creşterii şi dezvoltării economice, a ridicării nivelului de trai, de a răspunde nevoilor forței de muncă şi de a rezolva problema şomajului. Trebuie să se tindă spre garantarea unui loc de muncă pentru toate persoanele disponibile şi în căutare de muncă, o activitate cât mai productivă şi liber aleasă.

Convenția nr. 88 din anul 1948 privind serviciile de ocupare cere statelor ce o ratifică să instituie şi să întrețină un serviciu public şi gratuit de ocupare cu sarcina de a realiza cea mai bună organizare posibilă a pieței muncii.

---

[1] A se vedea Andrei Popescu, *Probleme juridice în atenția Conferinței Organizației Internaționale a Muncii din 2007*, p. 18.

[2] Colleen Sheppard, *Visualiser l'evolution de la législation contre les discriminations et les inégalités et élargir la notion d'inégalité dans le droit international du travail,* în „Revue internationale du Travail" 2012/1-2, volume 151, juin, p. 3-4.

[3] Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iulie 1973).

[4] Ratificată de România prin Decretul 284/1973 (publicat în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iulie 1973).

[5] Recomandarea nr. 198 din anul 2006, este reprodusă în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2007, p. 219-224.

În privința cooperării cu partenerii sociali, convenția promovează ideea constituirii unor comisii consultative de ocupare. Ea definește, atribuțiile acestor servicii de plasare precum și statutul personalului lor.

Convenția nr. 142 din anul 1975 privind punerea în valoare a resurselor umane reglementează principiul instituirii de politici și programe de orientare și formare profesională în strânsă corelație cu politica de ocupare a forței de muncă.

Convenția nr. 159 din anul 1983 cu privire la readaptarea profesională și ocuparea persoanelor handicapate statuează principiul asigurării participării acestor persoane, în condiții de egalitate, exercitarea unei munci convenabile și inserția lor socială. Politica de readaptare profesională trebuie elaborată de state ce ratifică convenția, cu consultarea partenerilor sociali și a organizațiilor neguvernamentale ce se ocupă de persoanele handicapate.

Conferința Organizației Internaționale a Muncii din 2006 (ca și cea din 2005) a dezbătut problematica creării a noi locuri de muncă[1]. Pentru a face față creșterii populației active, mai ales în țările în curs de dezvoltare, s-a apreciat că omenirea va avea nevoie de 430 de milioane de noi locuri de muncă până în anul 2015. Criza începută în anul 2008 și modalitățile de soluționare a ei au fost obiectul analizei în cadrul Conferinței din anul 2009.

În raportul său, prezentat cu această ocazie, intitulat *Discutând pe criza globală privind locurile de muncă. Redresarea printr-o politică a muncii decente*, Directorul general al Biroului Internațional al Muncii a relevat preocupările și concluziile sale[2]:

- milioane de femei și bărbați au pierdut locurile de muncă; falimentele în afaceri inclusiv ale întreprinderilor mici sunt în creștere într-un ritm periculos;
- creșterea șomajului va continua probabil și în anii următori;
- sărăcia și ocuparea informală (munca la negru) va continua, de asemenea, să crească;
- 45 de milioane de persoane, în special tineri bărbați și femei, vin pe piața forței de muncă;
- crizele anterioare au arătat că, chiar dacă creșterea economică se reia, după criză, locurile de muncă se găsesc, în medie, numai după patru sau cinci ani mai târziu;
- lipsa locurilor de muncă crește cererea de protecție socială;
- criza locurilor de muncă prelungită duce la riscuri majore de stabilitate socială și politică.

În raportul prezentat la ce-a de-a 100-a Conferință Internațională a Muncii din anul 2011, intitulat *„O nouă eră în justiția socială"*, Directorul general semnala că „astăzi 205 milioane de persoane sunt în căutarea unui loc de muncă... dacă îi adăugăm și pe cei care sunt încadrați parțial și dispuși să lucreze mai mult și pe cei descurajați în a căuta locuri de muncă, atunci numărul șomerilor s-ar putea dubla". Una din temele dezbătute la Conferința din anul următor (30 mai - 15 iunie 2012) s-a referit la *Principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă.*

De asemenea, cea de-a 102 sesiune a Conferinței O.I.M. (5-20 iunie 2013) s-a desfășurat sub imperativul: *Să construim viitorul prin muncă decentă.*

Principalele obiective ale acestei conferințe s-au referit la:

- angajarea și protecția socială în noul context demografic dat de îmbătrânirea populației;
- dezvoltarea durabilă, munca decentă și locurile de muncă ecologice;
- creșterea eficienței dialogului social în statele membre.

În concepția Organizației Internaționale a Muncii, soluțiile la problemele globale ale muncii nu pot fi găsite decât în eforturile conjugate ale partenerilor sociali – sindicate, patronate, guverne. Dezvoltarea economică nu poate fi un scop în sine, ci ea trebuie – în finalitatea sa – să conducă la îmbunătățirea vieții oamenilor.

Marea problemă, fără de care nu se poate vorbi de dreptul la muncă, *este aceea de a avea un loc de muncă.*

Recomandarea nr. 198 din anul 2006 solicită statelor membre să formuleze și să aplice, după consultarea partenerilor sociali, politici naționale referitoare la determinarea concretă a

[1] Andrei Popescu, *Tendințe noi...*, p. 9-10.

[2] Raportul este reprodus, în extras, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 199-227.

relației de muncă, să prevadă criterii pentru a distinge între lucrătorii salariați și cei independenți, să stabilească măsuri pentru combaterea muncii deghizate și să adopte norme aplicabile tuturor formelor de aranjamente contractuale.

Recomandarea insistă pe rolul dreptului muncii în protecția lucrătorilor și sintetizează experiența de aproape un secol a Organizației Internaționale a Muncii în domeniul vizat de reglementarea menționată[1].

E. *Condițiile de muncă.* Reprezintă primul domeniu în care s-a exercitat acțiunea Organizația Internațională a Muncii, încă de la fondarea sa. Convenția nr. 1 din 1919 privește ziua de muncă de 8 ore, completată în 1935 prin Convenția asupra săptămânii de lucru de 48 de ore. Repausul săptămânal și concediile plătite au făcut obiectul unor documente separate.

Convenția nr. 95 din anul 1949 se referă la plata salariului[2]; în anul 1970, Convenția nr. 131 a reglementat fixarea salariilor minime, iar în anul 1992, Convenția nr. 173 a statuat asupra protecției salariatului în caz de insolvabilitate a angajatorului.

Convenția nr. 131 din anul 1970 privind metodele de fixare a salariilor minime[3], în special în ce privește țările în curs de dezvoltare, prevede pentru statele ce o ratifică obligația de a stabili un sistem de salarii minime de natură să protejeze toate grupurile de salariați ale căror condiții de muncă sunt de asemenea natură încât acestor salariați trebuie să li se asigure o protecție corespunzătoare. Autoritatea competentă din fiecare țară, de acord cu organizațiile reprezentative ale celor ce angajează și ale lucrătorilor interesați, dacă acestea există sau după deplina consultare a lucrătorilor, va stabili grupurile de salariați care trebuie protejați.

Salariile minime trebuie stabilite prin lege și, sub pragul stabilit de aceasta, nu se poate negocia, nici individual și nici colectiv

Convenția nr. 95 din anul 1949 instituie plata rapidă și periodică a salariilor, statuând măsuri pentru înlăturarea unor practici abuzive în materie. Salariul trebuie plătit, în condiții normale direct salariatului, de către cel ce angajează.

Salariile plătite în bani vor fi achitate exclusiv în monedă având curs legal, iar plata sub formă de bilete de ordin, bonuri, cupoane sau sub orice formă considerată că reprezintă moneda, având curs legal, este interzisă.

Se va putea permite ori să de prevadă plata salariului prin cec tras asupra unei bănci sau prin CEC ori mandat poștal, atunci când acest mod de plată se practică curent sau se face necesar datorită unor împrejurări speciale, când este prevăzut în contractul colectiv, sau când, în lipsa unei astfel de dispoziții lucrătorul consimte expres.

În legislația națională, contractele colective sau hotărârile arbitrale pot permite plata în natură a salariului în industriile sau profesiile unde acest mod de plată se practică în mod curent sau este preferat datorită naturii industriei sau profesiei în cauză.

Salariul trebuie plătit la intervale regulate, numai în zilele lucrătoare și la locul de muncă sau în apropierea acestuia.

Convenția nr. 173 din anul 1992 asupra protecției creanțelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a patronului este chemată să dezvolte Convenția nr. 95 din anul 1949 care, prin forța lucrurilor, doar enunța acest principiu. Statele ce o ratifică se obligă să protejeze creanțele lucrărilor cu titlu de salariu, fie prin intermediul acordării titlului de creanțe privilegiate, fie prin instituirea unei garanții, fie prin aceste două mijloacele combinate.

Durata muncii a reprezentat întotdeauna un subiect de importanță vitală pentru activitatea normativă a organizației Internaționale a Muncii. Afirmația este confirmată de faptul că prima convenție (nr. 1 din anul 1919) privește durata muncii în industrie.

Chiar și în preambulul Constituției acestei organizații s-a prevăzut necesitatea reglementării orelor de muncă, fixarea unei durate maxime a duratei zilnice și săptămânale de lucru.

---

[1] Andrei Popescu, *Dreptul Internațional și european al muncii*, p. 232.
[2] Ratificată prin Decretul nr. 284/1973 (publicată în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iunie 1973).
[3] Ratificată prin Decretul nr. 83/1975 (publicată în Buletinul oficial nr. 86 din 2 august 1975).

În afară de Convenția nr. 1 din anul 1919, au mai fost adoptate de exemplu:

Convenția nr. 30 din anul 1930 asupra duratei muncii (comerț și birouri); Convenția nr. 43 din anul 1934 privind reducerea duratei muncii (sticlării); Convenția nr. 46 din anul 1933 asupra duratei muncii (mine de cărbuni); Convenția nr. 51 din anul 1936 de reducere a duratei muncii (lucrări publice); Convenția nr. 61 din anul 1937 de reducere a duratei muncii (textile); Convenția nr. 67 din anul 1939 de reducere a duratei muncii (transporturi rutiere).

Munca în timp parțial constituie, obiect de reglementare pentru *Convenția nr. 175 din anul 1994*. Această convenție definește munca în timp parțial ca fiind durata de muncă inferioară celei considerate ca normale pentru o muncă în timp complet, în aceeași unitate, întreprindere sau sector de activitate.

Munca la domiciliu este prevăzută de *Convenția nr. 177 din anul 1966*. Ea instituie obligația pentru statul care o ratifică de a adopta, a pune în aplicare și de a stabili periodic politici naționale asupra muncii la domiciliu urmărind să amelioreze situația lucrătorilor.

Convenția instituie, de asemenea, principiul egalității de tratament între lucrătorii la domiciliu și ceilalți lucrători salariați, protecția acestora contra discriminării de orice fel, dreptul la remunerație, securitate și sănătate în muncă, securitate socială și protecția maternității.

Munca decentă pentru lucrătorii casnici este reglementată prin *Convenția nr. 189* și *Recomandarea nr. 201 din anul 2011*, adoptate la Conferința jubiliară a 100-a[1]. Potrivit art. 1 din Convenție, „munca domestică însemnă lucrări efectuate în sau pentru gospodărie sau gospodării", iar „lucrătorul domestic" este „orice persoană angajată în activități casnice în cadrul unei relații de muncă". Statele membre, se dispune, sunt obligate să ia o serie de măsuri privind munca domestică, printre care se numără:

- eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie , precum și a muncii copiilor [art. 3 alin. (2)];
- lucrătorii casnici să beneficieze de protecție eficientă împotriva tuturor formelor de abuz, hărțuire și violență (art. 5) și să li se asigure condiții decente de muncă (art. 6) etc.[2]

Munca de noapte constituie obiectul *Convenției nr. 171 din anul 1990* și urmărește protejarea sănătății și securității muncitorilor ce prestează activități pe durata nopții, bărbați sau femei, pentru a le facilita exercitarea responsabilităților familiale și sociale, evoluția profesională firească în carieră și a le acorda compensații corespunzătoare. Lucrătorii care devin inapți de muncă pe durata nopții trebuie transferați, dacă aceasta este posibil, pe un post similar, în caz contrar, ei trebuie să beneficieze de aceleași prestații cu ceilalți lucrători aflați în imposibilitate de a obține un loc de muncă, respectiv trebuie să beneficieze de drepturile ce decurg din calitatea de șomer.

La sesiunea a 93-a a Conferinței Internaționale a Muncii din 2005, analizându-se raportul Comisiei de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor inclusiv a Convenției nr. 1 și Convenției nr. 30 s-a precizat că viața umană nu se rezumă numai la muncă și fiecare om trebuie să beneficieze de o protecție efectivă contra oboselii fizice și mentale excesive și pentru a avea posibilitatea să se relaxeze, să ducă o viață socială și familială. Durata muncii și perioadele de odihnă reprezintă o dimensiune esențială a oricărei relații individuale de muncă[3].

---

[1] A se vedea, pentru amănunte, Alexandru Țiclea, *Reglementări ale Organizației Internaționale a Muncii privind personalul casnic*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 9-15.

Se apreciază că în lume există aproximativ 20 de milioane de lucrători casnici. Adesea ei sunt imigranți și de sexul feminin (Martin Oelz, *La convention et la recommandation de l'OITsur le travailleurs domestiques; un ouverture pour la justice sociale*, în „Revue internationale du Travail" 2014/1, vol. 153, mars, p. 161).

Privind specificul muncii personalului casnic și necesitatea unei reglementări naționale în domeniu a se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Reglementarea legală a muncii personalului casnic – un imperativ de actualitate certă*, în „Dreptul" nr. 12/2014, p. 176-183.

[2] Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, cel mai adesea, munca domestică se prestează în absența unui contract de muncă. Sunt astfel afectate aproximativ 53 de milioane de persoane (fără a include și munca prestată de copii), 83% dintre acestea sunt femei (Raluca Dimitriu, *Munca în spațiul privat*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 28).

[3] Conférence Internationale du travail, 93e session, 2005, *Durée du Travail, Vers plus de flexibilité?*, Bureau international du Travail, Genève, 2005, p. 109.

Înainte de a introduce în programul de lucru munca de noapte, cel ce angajează trebuie să se consulte, obligatoriu, cu organizațiile sindicale.

Repausul săptămânal. În această materie există convenții separate pentru industrie, respectiv, nr. 14 din anul 1921 şi pentru comerț şi birouri, respectiv, nr. 106 din anul 1957.

Cele două convenții prevăd o perioadă de repaus săptămânal de minim 24 de ore consecutive în fiecare săptămână. Pe cât posibil, acest repaus trebuie să coincidă cu zilele consacrate prin tradiție, potrivit uzanțelor țării sau regiunii geografice, ca fiind religioase (duminica).

În cazul în care nu se poate respecta această cerință, inclusiv temporar, repausul săptămânal compensatoriu echivalent trebuie acordat în mod obligatoriu.

Concediul anual plătit face obiectul Convenției nr. 52 din anul 1936, Recomandării nr. 98 din anul 1954, Convenției nr. 101 din anul 1952 (pentru agricultură) şi Recomandării nr. 93 din anul 1952 (pentru agricultură) şi al Convenției cu caracter general nr. 132 din anul 1970 (revizuită). Organizația Internațională a Muncii a elaborat şi Convenția nr. 140 din anul 1974, respectiv Recomandarea nr. 148 din 1974 referitoare la concediul de studii plătit.

Deşi Convențiile nr. 52 şi 101 au fost revizuite prin Convenția nr. 132, acestea rămân încă în actualitate pentru statele care le-au ratificat (54, respectiv, 46 ratificări). Convenția nr. 101 este încă deschisă ratificărilor pentru statele care nu sunt în măsură să accepte dispozițiile referitoare la agricultură din Convenția nr. 132.

Convenția nr. 132 din anul 1970 privind concediul plătit (revizuită) instituie principiul unui concediu anual plătit trei săptămâni sau mai mult.

Concediul se acordă proporțional cu timpul lucrat. Convenția nu exclude posibilitatea ca legea internă să condiționeze acest drept de o activitate depusă anterior de minimum 6 luni.

Absențele datorate bolii, accidentului, concediului de maternitate sau alte cauze independente de voința lucrătorului trebuie luate în calculul perioadei de activitate. În raport de condițiile specifice fiecărui stat, perioadele de incapacitate în muncă datorate bolii sau accidentului pot fi, ca excepție, să nu fie luate în considerație în stabilirea duratei concediului de odihnă.

Sărbătorile legale nu intră în calculul zilelor de concediu.

Convenția conține dispoziții referitoare la remunerarea lucrătorului pe durata concediului său.

Concediul anual de odihnă plătit poate fi acordat şi fracționat, o porțiune însă trebuind să corespundă unei perioade neîntrerupte de cel puțin două săptămâni.

Cu acordul salariatului, concediul de odihnă poate fi amânat, în condițiile limitative stabilite prin legea națională.

Pentru fixarea perioadei concediului, convenția recomandă să se țină cont de necesitățile serviciului, ca şi de posibilitățile de odihnă şi de destindere (vară, iarnă).

În cazul încetării raportului de muncă, lucrătorul care a prestat o activitate de cel puțin şase luni va beneficia, fie de un concediu proporțional cu timpul lucrat, fie de o indemnizație compensatorie, fie un credit de concediu echivalent.

Convenția statuează asupra nulității clauzei prin care s-ar renunța la dreptul la concediu anual plătit, chiar dacă s-ar prevedea, în schimb, o indemnizație sau un alt avantaj. Cu alte cuvinte, concediul de odihnă trebuie efectuat, în principiu, în natură.

Prin *Convenția nr. 140 din anul 1974* a fost reglementat concediul de studiu plătit. Convenția obligă statele ce o ratifică să-şi formuleze şi să aplice o politică de natură să promoveze concediul de studii plătit în perioada orelor de muncă. Acest concediu nu poate fi refuzat pe niciun criteriu, ci dimpotrivă, trebuie acordat, fără nicio discriminare de rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, ascendență națională ori origine socială.

Perioada concediului trebuie asimilată cu perioada de activitate (de muncă) efectivă pentru determinarea drepturilor la prestații sociale şi a altor drepturi ce derivă din relația de muncă.

Securitatea şi igiena muncii. În această materie există trei mari principii:

– munca trebuie efectuată într-un mediu salubru, corespunzător, sănătos;

– condițiile de muncă trebuie să fie în concordanță cu binele și demnitatea lucrătorului;
– munca trebuie să ofere veritabile posibilități pentru ca lucrătorul să se realizeze profesional, de a se dezvolta și de a servi societatea.

În acest domeniu Organizația Internațională a Muncii a elaborat 22 instrumente internaționale care pot fi sistematizate astfel: 4 conțin dispoziții generale, 11 se referă la protecția contra unor riscuri determinate și 7 se referă la protecția în anumite ramuri de activitate.

Convenția nr. 155 din anul 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor prevede că statele care o ratifică trebuie să definească, să pună în aplicare și să reexamineze periodic o politică națională coerentă în materie de securitate, sănătate a lucrătorilor și de mediu de muncă, urmărindu-se prevenirea accidentelor de muncă, a bolilor profesionale, a oricăror atentate la sănătatea lucrătorilor.

Angajatorul este obligat să pună la dispoziția lucrătorilor îmbrăcăminte și echipament de protecție și să facă tot posibilul ca locurile de muncă, mașinile, utilajele, materialele, substanțele, procedeele utilizate etc. să se afle sub un strict control pentru a nu prezenta niciun risc pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.

O altă dispoziție importantă, este aceea potrivit căreia lucrătorul care părăsește locul de muncă pentru că avea un motiv rezonabil de a gândi că acesta prezintă un pericol iminent pentru viața sau sănătatea sa, trebuie protejat contra unor consecințe sau măsuri nejustificate ce pot fi luate împotriva lui.

Convenția nr. 161 din anul 1985 privind serviciile de sănătate în procesul muncii promovează ideea favorizării sănătății fizice și intelectuale a tuturor lucrătorilor prin menținerea unui mediu de muncă sigur, sănătos, adecvat, prin acțiunea unui serviciu preventiv de consiliere a tuturor lucrătorilor și prin adoptarea unei politici naționale coerente în materie.

Supravegherea sănătății lucrătorilor trebuie să fie gratuită și efectuată, pe cât posibil, în timpul orelor de muncă, fără ca prin acestea să se afecteze cuantumul salariului.

O reglementare modernă, este *Convenția nr. 174 din anul 1993* referitoare la prevenirea accidentelor industriale majore, are ca obiectiv, așa cum îi este denumirea, prevenirea accidentelor industriale, reducerea la minimum a riscurilor de accidente și reducerea efectelor unor astfel de accidente.

De-a lungul timpului, au fost mai multe convenții, de natură să protejeze lucrătorii contra unor riscuri cum sunt *saturnismul* (Convenția nr. 13 din anul 1921), *radiațiile ionizante* (Convenția nr. 115 din anul 1960), *intoxicațiile datorate benzenului* (Convenția nr. 136 din anul 1971), *cancerul profesional* (Convenția nr. 139 din anul 1974), *amianța* (Convenția nr. 162 din anul 1986), *bolile profesionale și leziunile profesionale generate de produsele chimice* (Convenția nr. 170 din anul 1990).

Convenția nr. 170 din anul 1990 privind securitatea în utilizarea produșilor chimici este considerată de referință pentru protecția contra unor riscuri particulare.

Organizația Internațională a Muncii a elaborat convenții ce au ca obiect și protecția lucrătorilor ce utilizează mașini și utilaje (Convenția nr. 119 din anul 1963), care transportă greutăți manuale (Convenția nr. 127 din anul 1967) sau care sunt expuși la poluarea aerului, zgomot, vibrații la locul de muncă (Convenția nr. 148 din anul 1977).

Sunt și convenții ce privesc materia securității și igiena muncii ce reglementează, protecția în cazul unor ramuri de activitate particulare. Este cazul Convenției nr. 120 din anul 1964 care are ca obiect securitatea și igiena muncii în comerț și birouri, Convenția nr. 167 din anul 1988 care privește activitatea din construcții, precum și Convențiile nr. 27 din anul 1929 și nr. 152 din anul 1979 care privesc activitatea din porturi.

În 1995, a fost adoptată *Convenția nr. 176* privind securitatea și sănătatea în mine care obligă statele ce o ratifică să formuleze și să pună în aplicare, de comun acord cu organizațiile interesate cele mai reprezentative ale patronilor și lucrătorilor, o politică coerentă în materie de securitate și sănătate în mine și o legislație adecvată. Convenția conține dispoziții referitoare la responsabilitatea patronilor, precum și la drepturile și obligațiile lucrătorilor și ale delegaților acestora.

La cea de a *95-a Conferința Internațională a Muncii*, care s-a desfășurat la Geneva, în perioada 31 mai -16 iunie 2006, a fost adoptată *Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă* (nr. 187/2006)[1].

În art. 2 din această Convenție se cere fiecărui membru care o ratifică de a promova îmbunătățirea continuă a securității și sănătății în muncă, cu scopul de a preveni accidentele și bolile profesionale și decesele la locul de muncă, prin elaborarea, prin consultare cu patronatele și sindicatele reprezentative, a unei politici naționale, a unui sistem național și a unui program național.

De asemenea, trebuie să ia măsuri active în vederea realizării treptate a unui mediu de muncă sigur și sănătos, prin intermediul unui sistem național și a unor programe naționale de securitate și sănătate în muncă, ținând cont de principiile enunțate în instrumentele Organizației, legate de cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă.

La cea de-a *96-a sesiune*, care a avut loc în perioada 30 mai – 15 iunie 2007, unde s-a prezentat Raportul „Munca decentă în serviciul dezvoltării durabile", au fost adoptate Convenția nr. 188 și Recomandarea nr. 199/2007 *privind munca în domeniul piscicol*[2]. Normele astfel adoptate urmăresc să garanteze condiții de muncă decente pentru lucrătorii din acest sector și anume[3]:

– condiții minime sanitare și de securitate a muncii;

– timp de odihnă suficient (durata acestuia să nu fie mai mică de 10 ore la un interval de 24 de ore și 77 de ore la un interval de 7 zile);

– încheierea unui contract de îmbarcare;

– același statut privind securitatea socială ca și pentru ceilalți lucrători.

De semnalat este că vârsta minimă pentru munca la bordul navelor de pescuit este de 16 ani, aceeași ca și cea stabilită prin Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă.

Excepțional este acceptată și vârsta minimă de 15 ani pentru persoanele care nu sunt supuse obligației de școlarizare impusă de legislația națională și care se pregătesc profesional în materie de pescuit.

F. *Munca tinerilor și a copiilor.* Au fost adoptate în acest domeniu, 7 convenții privind vârsta minimă, 3 convenții privind munca de noapte, 3 convenții privind examenul medical și o recomandare privind munca în subteran, toate urmărind o protecție adecvată a minorilor și tinerilor. Aceste norme sunt concentrate în trei direcții: stabilirea unei vârste minime pentru admiterea în muncă, realizarea unui examen medical la încadrarea în muncă și limitarea, respectiv, interzicerea treptată a muncii de noapte a tinerilor.

Vârsta minimă de admitere în muncă a făcut obiectul: Convenției nr. 5 din anul 1919 asupra vârstei minime (industrie); Convenției nr. 39 din anul 1937 (revizuită) asupra vârstei minime (industrie); Convenției nr. 33 din anul 1932 și Recomandării nr. 41/1932 asupra vârstei minime (munci neindustriale); Convenției nr. 60 din anul 1937 asupra vârstei minime (munci neindustriale); Convenției nr. 10 din anul 1921 asupra vârstei minime (agricultura); Convenției nr. 123 din anul 1965 și Recomandării nr. 124 din anul 1965 asupra vârstei minime (munci subterane); Convenției nr. 138 din anul 1973 și Recomandării nr. 146 din anul 1973 asupra vârstei minime; Convenției nr. 182 din anul 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor.

Examenul medical al tinerilor face obiectul Convențiilor nr. 77 din anul 1946, nr. 78 din anul 1946 și nr. 124 din anul 1965.

Munca tinerilor a făcut obiectul unei discuții generale cu ocazia Conferinței Internaționale a Muncii din 1986, urmare a unei rezoluții din 1983 privind tinerii și contribuția Organizației la Anul

---

[1] Această convenție este reprodusă în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 200-203 (traducere Radu Popescu).

A se vedea și Cristina Miheș, *Documente recente ale Organizației Internaționale a Muncii*, în aceeași revistă, p. 204-206.

[2] http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc96/reports.htm

[3] A vedea Andrei Popescu, *Probleme juridice în atenția Conferinței Internaționale a Muncii din 2007*, p. 13-15.

internațional al tineretului. O rezoluție asupra locurilor de muncă pentru tineri a fost adoptată în 1998. Problema muncii și formării lor s-a mai discutat în anul 2000 cu ocazia analizei asupra resurselor umane. Ulterior, O.I.M. a acționat în scopul promovării muncii tinerilor și a sprijinit statele membre pentru elaborarea și punerea în valoare a planurilor naționale cu o asemenea temă.

La Conferința internațională din anul 2005 a fost dezbătut Raportul Comisiei privind munca tinerilor, luându-se măsurile care se impun în acest domeniu[1], iar la Conferința din anul 2006 s-a prezentat raportul „Eliminarea muncii copiilor: un obiectiv ce poate fi realizat"[2]. În *Raportul Directorului General* prezentat la cea de-a 99-a Conferință a Organizației Internaționale a muncii din 2010[3], s-a insistat pe „intensificarea luptei împotriva muncii copiilor". S-a relevat astfel, că deși situația copiilor la nivel mondial se află în scădere, totuși, 250 de milioane de copii continuă să lucreze. Aproximativ 150 de milioane prestează munci periculoase. La nivel mondial, băieții obligați să lucreze sunt cu 40 de milioane mai mulți ca fetele[4].

Cu toate progresele înregistrate, situația cea mai gravă se regăsește în agricultură unde 7 din 10 copii sunt obligați, direct sau indirect, să muncească.

Programul internațional pentru eliminarea muncii copiilor, dat publicității cu ocazia zilei mondiale pentru combaterea muncii copiilor – 12 iunie, cuprinde măsuri, care înfăptuite, prin eforturile concertate ale statelor membre, ar putea conduce, la orizontul anilor 2016 la eradicarea celor mai grave forme de muncă ale copiilor.[5]

G. *Munca femeilor* a făcut obiectul mai multor convenții. Preocupările Organizației Internaționale a Muncii s-au orientat în timp, în două mari direcții: asigurarea egalității în drepturi a femeilor cu bărbații și asigurarea protecției muncii femeilor.

În privința primei directive, reamintim, Convenția nr. 100 din anul 1951 asupra legalității de remunerare și Recomandarea nr. 123 din anul 1965 asupra muncii femeilor având responsabilități familiale care se regăsește în spiritul său și în legislația noastră.

Măsurile privind munca femeilor s-au canalizat în direcția protecției maternității, a limitării și, treptat, a interzicerii muncii de noapte și în subteran a femeilor.

Protecția maternității face obiectul Convenției nr. 3 din anul 1919, respectiv a Convenției nr. 103 din anul 1952, convenție la care ne-am referit anterior. Sunt de reținut, și Recomandările nr. 12 din anul 1921 privind protecția maternității (agricultură), respectiv nr. 95 din anul 1952 asupra protecției maternității (revizuită prin Convenția nr. 183 din anul 2000).

Munca de noapte este, prevăzută de Convenția nr. 89 din anul 1948 (revizuită), convenție ratificată și de țara noastră. În acest domeniu pentru statele care le-au ratificat, rămân în vigoare și Convențiile nr. 4 din anul 1919 și nr. 41 din anul 1934. România ratificând norma superioară a Convenției nr. 89, a denunțat ratificarea făcută anterior Convenției nr. 4 din anul 1919.

Convenția nr. 45 din anul 1935 interzice, cu câteva excepții, munca în subteran a femeilor.

Cu ocazia Conferinței Organizației Internaționale a Muncii din iunie 2009, s-a recunoscut[6] încă odată că egalitatea de șanse între femei și bărbați, în relațiile de lucru reprezintă o valoare fundamentală. S-a afirmat totodată, că persistă încă o discriminare din cauza sărăciei și a maternității, o segregare pe orizontală și verticală pe piața forței de muncă. Femeile predomină în locuri de muncă cu timp parțial, iar în pofida unei îmbunătățiri a nivelului de învățământ/instruire, ele sunt reprezentative în locuri de muncă slab plătite, sunt slab

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

[1] Conférence internationale du travail, *Compte rendu provisoire*, Quatre-vingt-troisième. Sixième question à l'emploi des jeunes (discussion générale fondé sur un approche intégrée), Rapport de la Commision de l'emploi de jeunes, Genève, 2005, p. 20/2.

[2] A se vedea Andrei Popescu, *Tendințe noi...*, p. 8-9.

[3] Raportul este reprodus în sinteză, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2010, p. 218-262.

[4] Raportul se referă și la impactul negativ asupra copiilor din țara noastră, ca urmare a emigrării unui număr mare de români. Cei lipsiți de școală și servicii sociale sunt tot mai numeroși; unii dintre ei au fost încredințați instituțiilor de stat.

[5] Andrei Popescu, *Mondializarea echitabilă...*, p. 5.

[6] Raportul intitulat *Egalitatea între femei și bărbați. Esența muncii decente*, este reprodus, în extras, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 239-252.

reprezentate în munci de conducere şi tehnice; lucrează în condiţii proaste, sunt supuse hărţuirii şi violenţei sexuale etc. La *Conferinţa Internaţională a Muncii din 2011* s-a relevat că diferenţele dintre câştigurile femeilor comparativ cu bărbaţii era de 22,9%. În Uniunea Europeană, femeile câştigă pe oră, în medie cu 17,1% mai puţin decât bărbaţii. De aceea, se impune înlăturarea discriminării dintre femei şi bărbaţi, egalitatea între sexe fiind o chestiune de justiţie socială.

H. *Inspecţia şi administraţia muncii* a făcut obiectul a două convenţii ce rămân în deplină actualitate, respectiv Convenţia nr. 81 din anul 1947 asupra inspecţiei muncii din industrie şi comerţ şi Convenţia nr. 129 din anul 1969 privind inspecţia muncii în agricultură, ambele având ca obiectiv comun de a asigura, prin intermediul inspecţiilor periodice, aplicarea dispoziţiilor legislaţiei muncii la locul de muncă.

Administraţia muncii a făcut obiectul *Convenţiei nr. 150 din anul 1978 şi al Recomandării nr. 158* din anul 1978 asupra rolului, funcţiilor şi organizării administraţiei muncii.

În *Raportul Comisiei pentru administrarea muncii*, prezentat la cea-a de-a 100-a Conferinţă Internaţională a Muncii din anul 2011, au fost semnalate necesitatea consolidării rolului administrării muncii în promovarea dialogului social naţional, creşterea importanţei serviciilor publice de ocupare a forţei de muncă. De asemenea, au fost relevate abuzurile agenţiilor private de ocupare, provocările generate de externalizarea şi subcontractarea în domeniul muncii, ceea ce subminează organizarea şi negocierea colectivă.

14. România şi Organizaţia Internaţională a Muncii. În calitatea sa de semnatară a Tratatului de la Versailles, România a devenit membră fondatoare a acestei organizaţii.

În perioada dintre cele două războaie mondiale, ţara noastră a luat parte la aproape toate sesiunile Conferinţei, fiind reprezentată de regulă de delegaţii guvernamentale; în această perioadă au fost ratificate 17 convenţii din cele 67 elaborate de organizaţie.

Convenţiile adoptate în prima sesiune au fost transpuse în legislaţia internă astfel: Convenţia privind ziua de muncă de 8 ore, ratificată în anul 1921, prin Legea organizării plasării în muncă din septembrie 1921. România a pus în practică dispoziţiile Convenţiei nr. 2, instituind un sistem de birouri publice de plasare gratuită în muncă, conduse, în consens cu spiritul convenţiei, de o autoritate centrală.

Din cele trei convenţii adoptate de cea de-a doua sesiune a Conferinţei (1920), România a ratificat în 1992, Convenţia privind vârsta minimă pentru admiterea copiilor în munci maritime.

Dintre convenţiile elaborate în sesiunea din 1921, România a ratificat în 1923, Convenţia referitoare la vârsta minimă de 18 ani pentru admiterea la muncă a tinerilor în calitate de cărbunari sau fochişti pe bordul vaselor, Convenţia privind repausul săptămânal în stabilimentele industriale şi Convenţia privind examenul medical obligatoriu, pentru copii şi tinerii întrebuinţaţi pe bordul vaselor, iar în 1925, prin două legi succesive, Convenţia privind întrebuinţarea ceruzei în pictură şi Convenţia privind repausul săptămânal.

A procedat, totodată, la punerea în concordanţă a legislaţiei interne cu prevederile unor recomandări.

Fără a solicita ieşirea din Organizaţie, România, din anul 1940 încetează de a mai fi membră, neachitându-şi obligaţiile băneşti ce-i reveneau; în 1942, Conferinţa a constatat că ţara noastră nu mai este, de fapt, membră a Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

Îşi va relua activitatea în 1956, ca urmare a primirii sale, la 14 decembrie 1955, în Organizaţia Naţiunilor Unite.

Începând cu anul 1966 până prin anul 1975 prezenţa ţării noastre la Organizaţia Internaţională a Muncii este extrem de bogată şi de eficientă. În această perioadă sunt ratificate 16 *convenţii*, din totalul de 39 ratificate până în anul 1976 şi au fost realizate în colaborare cu această organizaţie: Centrul de perfecţionare a personalului de conducere (C.E.P.E.C.A); Centrul de perfecţionare a personalului din industria hotelieră şi turism; Centrul de pregătire intensivă a conducătorilor auto.

În țara noastră au fost organizate importante manifestări internaționale, de exemplu: al 8-lea Congres Mondial de prevenire a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale; Simpozionul asupra aplicațiilor practice ale ergonomiei în industrie, agricultură şi economie forestieră etc. România este, totodată, autoarea mai multor rezoluții privind, de exemplu: Comerțul internațional şi utilizarea forței de muncă (1963); Anul cooperării internaționale (1964); Dezvoltarea resurselor umane (1966); Dezvoltarea cooperării în domeniul politicii sociale între țările europene (1975).

Reprezentanții țării noastre au fost aleşi în conducerea Organizației Internaționale a Muncii: de trei ori, vicepreşedinte al Conferinței şi tot de trei ori membru în Consiliul de administrație. În anul 1975, Conferința Organizației Internaționale a Muncii a desemnat un reprezentant guvernamental român, ca raportor al Comisiei de aplicare a normelor internaționale de muncă.

Începând cu anul 1976, România nu a mai ratificat nicio convenție, ea fiind totodată acuzată că nu respectă normele pe care le-a ratificat, în special, cele privind dreptul de asociere, libertatea sindicală, munca forțată, durata muncii. Începând cu anul 1981 nu a mai fost plătită cotizația, ceea ce a atras, la 1 ianuarie 1984, pierderea dreptului la vot şi, implicit, participarea cu drepturi depline la activitatea organizației.

După decembrie 1989, România este, din nou, integrată în Organizația Internațională a Muncii; la cea de-a 7-a Conferință (iunie 1990) i s-a reacordat dreptul de vot şi, implicit, statutul de membru cu drepturi depline.

În perioada 1991-1992, Biroul internațional al Muncii prin Biroul Regional pentru Europa a întreprins 14 misiuni în favoarea României, în materie de: libertate sindicală; relații profesionale; conflicte colective; protecție socială; readaptare profesională a handicapaților; asistență pentru organizațiile sindicale etc.

Proiectul privind *„Pregătirea şi perfecționarea gestionării întreprinderilor, în condițiile economiei de piață"* desfăşurat în anul 1992, a avut ca obiectiv principal sprijinirea evoluției României în trecerea la economia de piață prin dotarea întreprinderilor cu utilaje, introducerea unor metode de gestionare pe eficiență, rentabilitate, calitate.

Din 1992 funcționează la Bucureşti Biroul Corespondentului Național al Biroului internațional al Muncii pentru România care asigură schimbul de informații între Organizația Internațională a Muncii şi partenerii sociali din România, facilitând dezvoltarea programelor de asistență tehnică.

În anul 1995, la a 82-a sesiune a Conferinței Organizației Internaționale a Muncii, reprezentantul guvernamental al țării noastre a fost ales vicepreşedinte al Conferinței.

La Conferința regională de la Varşovia (septembrie 1995), acest reprezentant a fost desemnat raportor al uneia dintre cele două comisii.

O premieră absolută în ceea ce priveşte prezența României în cadrul Organizației Internaționale a Muncii a fost realizată în anul 1997, când un reprezentant guvernamental a fost desemnat raportor al Comisiei de aplicare a normelor internaționale ale muncii.

La cea de-a 93-a Conferință O.I.M. (mai-iunie 2005), Guvernul României a fost ales membru titular al Consiliului de administrație din partea grupului guvernamental[1]; preşedintele Confederației sindicale „Cartel Alfa" este reprezentant al lucrătorilor în Consiliu.

Pentru a-şi corela legislația cu normele internaționale au fost abrogate o serie de acte normative şi au fost adoptate altele noi, conform convențiilor Organizației Internaționale a Muncii. Prin Legea nr. 96/1992 a fost ratificată Convenția nr. 144 din anul 1976 referitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale ale muncii, iar prin Legea nr. 112/1992 au fost ratificate Convenția nr. 151 din anul 1981 privind promovarea negocierii colective şi Convenția nr. 168 din anul 1988 privind promovarea angajării şi protecției contra şomajului.

[1] Ovidiu Jurca, *A 93-a sesiune a Organizației Internaționale a Muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2005, p. 202.

Prin Legea nr. 140 din anul 1998, a fost ratificată Convenția nr. 105 din anul 1957 privind abolirea muncii forțate. Potrivit acestei convenții, țările membre se angajează să aboleasca munca forțată şi să nu recurgă la ea sub nicio formă, ca măsură de constrângere sau educație politică, în scopul dezvoltării economice, ca măsură de disciplină a muncii; ca pedeapsă pentru participarea la greve sau măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă (art. 1).

Prin Legea nr. 60/1999[1] a fost ratificat Instrumentul de amendare a Constituției Organizației Internaționale a Muncii, adoptat la Conferința din 19 iunie 1997.

Prin Ordonanța Guvernului nr. 56/1999[2] au fost ratificate Convenția nr. 147 din anul 1976 privind standardele minime la bordul navelor comerciale şi Protocolul din 1996 la această Convenție.

A urmat, conform Ordonanței Guvernului nr. 16/2000[3], ratificarea mai multor convenții privind activitatea, cazarea şi alimentația echipajului (navigatorilor).

Prin Legea nr. 203/2000[4] a fost ratificată Convenția nr. 182 din anul 1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor, iar prin Legea nr. 452/2002[5], a fost ratificată Convenția nr. 183/2000 privind revizuirea Convenției (revizuită) asupra protecției maternității din 1952.

În anul 2008, prin Legea nr. 140/2008[6], a fost ratificată Convenția nr. 150 din anul 1978 privind administrația muncii: rol, funcții şi organizare[7], iar în anul 2015, prin Legea nr. 214/2015[8], Convenția privind munca în domeniul maritim (MLC 2006).

Lista completă a convențiilor ratificate de România este următoarea:

Nr. crt.	Nr. Convenției	Anul adoptării	Anul ratificării de România	Obiectul reglementării
1.	1	1919	1921	Durata muncii (în industrie)
2.	2	1919	1921	Şomajul
3.	3	1919	1921	Protecția maternității
4.	4	1919	1921	Munca de noapte (pentru femei)
5.	5	1919	1921	Vârsta minimă (în industrie)
6.	6	1919	1921	Munca de noapte a copiilor (în industrie)
7.	7	1920	1922	Vârsta minimă (în munca maritimă)
8.	8	1920	1930	Indemnizații de şomaj (în caz de naufragiu).
9.	9	1920	1930	Plasarea marinarilor
10.	10	1921	1930	Vârsta minimă (în agricultură)
11.	11	1921	1925	Dreptul de asociere (în agricultură)
12.	13	1921	1925	Protecția față de ceruză în pictură
13.	14	1921	1925	Repausul săptămânal (în industrie)
14.	15	1921	1923	Vârsta minimă (pentru şoferi)
15.	16	1921	1923	Examenul medical al tinerilor (în munca maritimă)
16.	24	1927	1929	Asigurări pentru cazuri de boală (în industrie)
17.	27	1929	1932	Greutatea coletelor transportate cu vaporul

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 194 din 4 mai 1999.
[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 408 din 26 august 1999.
[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 34 din 28 ianuarie 2000.
[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 17 noiembrie 2000.
[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 535 din 23 iulie 2002.
[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 30 iulie 2008.
[7] A se vedea Dan Țop, *Consecințe ale ratificării Convenției nr. 150/1978 a Organizației Internaționale a Muncii pentru politica națională în domeniul relațiilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2008.
[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 636 din 21 august 2015.

Nr. crt.	Nr. Convenției	Anul adoptării	Anul ratificării de România	Obiectul reglementării
18.	29	1930	1958	Munca forțată
19.	59	1937	1937	Vârsta minimă (în industrie)
20.	81	1947	1973	Inspecția muncii
21.	87	1948	1957	Libertatea sindicală şi protecția dreptului sindical
22.	88	1948	1973	Servicii pentru angajare
23.	89	1948	1973	Munca de noapte (pentru femei) convenție revizuită
24.	95	1949	1973	Protecția salariatului
25.	98	1949	1958	Dreptul de organizare şi negociere colectivă
26.	100	1951	1957	Legalitate în remunerare
27.	108	1958	1976	Actele de identitate ale marinarilor
28.	111	1958	1973	Discriminarea (la angajare şi la exercitarea profesiunii)
29.	116	1961	1961	Revizuirea articolelor finale din convențiile adoptate până la sesiunea a 32-a inclusiv
30.	117	1962	1973	Politica socială (obiective şi norme de bază)
31.	112	1964	1973	Politica angajării
32.	127	1967	1975	Greutatea minimă a pachetelor
33.	129	1969	1975	Inspecția muncii (în agricultură)
34.	131	1970	1975	Fixarea salariilor minime
35.	134	1970	1975	Prevenirea accidentelor (pentru marinari)
36.	135	1971	1975	Reprezentanții muncitorilor
37.	136	1971	1975	Protecția împotriva benzenului
38.	137	1973	1975	Munca în porturi
39.	138	1973	1975	Vârsta minimă (în toate ramurile)
40.	144	1976	1992	Consultările tripartite
41.	154	1981	1992	Negocierile colective
42.	168	1988	1992	Promovarea angajării şi protecția contra şomajului
43.	105	1957	1998	Abolirea muncii forțate
44.	147	1976	1999	Standarde minime la bordul navelor comerciale
45.	92	1949	2000	Cazarea echipajelor (revizuită)
46.	133	1970	2000	Cazarea echipajelor (dispoziții complementare)
47.	68	1946	2000	Alimentația echipajului şi servirea mesei la bordul navelor
48.	22	1926	2000	Contractul de angajare al navigatorilor
49.	180	1996	2000	Durata muncii navigatorilor
50.	166	1987	2000	Repatrierea navigatorilor
51.	182	1999	2000	Interzicerea celor mai grave forme ale muncii
52.	163	1987	2001	Bunăstarea navigatorilor
53.	122	1964	2002	Politica de angajare
54.	183	2000	2002	Revizuire protecția maternității
55.	150	1978	2008	Administrația muncii: rol, funcții şi organizare
56.	MLC	2006	2015	Munca în domeniul maritim

Prin Legea nr. 60/1999[1], țara noastră a ratificat Amendamentul din anul 1997 la Constituția Organizației Internaționale a Muncii, iar prin Legea nr. 214/2015 Amendamentele din 2014 la Convenția pentru munca în domeniul maritim (MLC 2006).

Din cele 55 de convenții ratificate de țara noastră, doar 24 sunt în plină actualitate; 20 de convenții neratificate se regăsesc în conținutul legislației românești și ar putea fi ratificate, fără să antreneze modificarea acesteia. „În consecință, chiar fără ratificare, România respectă – în fapt – 44 de convenții situate în plină actualitate"[2]. Ar putea ratifica însă și alte convenții, de exemplu:

- nr. 141/1975 privind organizațiile lucrătorilor rurali;
- nr. 151/1978 privind relațiile de muncă în funcția publică;
- nr. 173/1999 privind protecția creanțelor salariaților în cazul insolvenței angajatorului;
- nr. 187/2006 privind cadrul promoțional al securității și sănătății în muncă;
- nr. 177/1996 privind munca la domiciliu;
- nr. 189/2011 privind munca domestică.

Privind concordanța legislației interne cu normele internaționale, au fost semnalate unele necorelări.

Astfel, la cea de-a 96-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii) din anul 2007, România a fost solicitată să formuleze explicații privind aplicarea Convenției nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, cu referire la unele texte ale Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă. De altfel, încă din anul 2005, s-a cerut țării noastre să abroge anumite texte ale actului normativ menționat pentru a fi în concordanță cu normele internaționale[3].

Discuția a fost reluată cu ocazia celei de-a 97-a sesiune din mai-iunie 2008. Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor și recomandărilor a constatat că modificările aduse Legii nr. 168/1999 (art. 12, art. 55-62) prin Legea nr. 261/2007 nu sunt suficiente pentru a rezolva problemele semnalate de sindicatele naționale. Totodată, România a fost citată în legătură cu aplicarea Convenției nr. 138 din anul 1973 privind vârsta minimă la încadrare, Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitarea profesiei, Convenția nr. 137 din anul 1973 privind munca în porturi, Convenția nr. 95 din anul 1949 privind protecția salariului, cu referire la plata regulată a salariilor personalului didactic și finanțarea sistemului educativ[4].

La cea de-a 99-a Conferință a Organizației Internaționale a Muncii din 2010, România a fost citată în *Raportul Directorului General*, prezentându-se inițiativele de sprijin în ceea ce privește situația copiilor. S-au evidențiat realizările programului național lansat în anul 2000, cu sprijinul Departamentului Muncii din Statele Unite ale Americii și Guvernului german. Acțiunile din cadrul acestui program s-au axat pe cele mai grave forme ale muncii copiilor și traficului de persoane, pe includerea în legislația națională a problematicii muncii copiilor[5].

Credem că în politica sa socială, factorii responsabili din țara noastră trebuie să aibă în vedere constatarea și îndemnul cuprinse în *Raportul directorului general al Biroului Internațional al Muncii*, prezentat la ce-a de-a 100-a Conferință din anul 2011, intitulat „*O nouă eră de justiție socială*", la subtitlul „O viziune de dezvoltare durabilă pentru dreptate socială": „Lumea are nevoie de o nouă eră a dreptății sociale inspirate de o viziune de dezvoltare durabilă. O eră în care oamenii au nevoie de grija pentru planeta noastră și politica de corectitudine în luarea deciziilor; o eră în care beneficiile globalizării să fie împărțite în mod echitabil; o eră care poate aprinde speranța în tineretul nostru, creativitatea în societățile noastre și credibilitatea de publicul nostru și politicile și instituțiile private; o eră în care demnitatea în muncă este promovată și respectată; o eră în care vocea, participarea și democrația să înflorească"[6].

---

[1] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 194 din 4 mai 1999.
[2] Andrei Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, p. 257.
[3] Andrei Popescu, *Probleme juridice în atenția Conferinței Internaționale a Muncii din 2007*, p. 19-22.
[4] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/ meetingdocument/ wcms_090993.pdf
[5] A se vedea „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2010, p. 226-227.
[6] http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang--en/index.htm#a1

§4. Normele Consiliului Europei

15. Istoric. Obiective. Consiliul Europei a fost creat la 5 mai 1949, fiind prima organizație vest – europeană de cooperare interguvernamentală şi parlamentară. Inițial a avut 10 membri[1]; în prezent reuneşte 46 de state, inclusiv România[2].

Potrivit art. 1 din Statut, scopul Consiliului Europei este „realizarea unei legături mai strânse între membrii săi în scopul salvgardării şi promovării idealurilor şi principiilor care le sunt patrimoniu comun şi să favorizeze progresul lor economic şi social".

Principiile aflate la baza sa sunt democrația pluralistă, respectul drepturilor omului şi statul de drept[3]. În acest sens, art. 3 din statut prevede că statele membre „recunosc preeminența dreptului şi principiului în virtutea căruia orice persoană plasată sub jurisdicția sa trebuie să se bucure de drepturile omului şi libertățile fundamentale".

Normele Consiliului Europei au dat conținut noțiunii statului de drept, care implică:

– principiul legalității;
– dreptul la o bună administrare a justiției;
– accesul la un tribunal;
– garantarea unui proces echitabil şi public;
– imparțialitatea judecătorului;
– proporționalitatea pedepselor.

Aceste norme, împreună cu cele comunitare alcătuiesc dreptul european, inclusiv dreptul european al muncii.

16. Structura Consiliului Europei. Este compusă din: Comitetul Miniştrilor, Adunarea parlamentară şi secretariatul Consiliului European[4].

Activitatea Consiliului este realizată prin Secretariatul european permanent, cu sediul la Strasbourg; el oferă servicii pentru comitetele ministeriale, guvernamentale şi parlamentare[5].

A. *Comitetul Miniştrilor este organul de decizie*; în sarcina lui se află stabilirea şi urmărirea realizării programului anual de activitate şi aprobarea primirii de noi membrii. El se compune, ca regulă, din miniştrii de externe din țările membre; în cazurile obiective aceştia pot fi supliniți de alți miniştrii.

Deciziile Comitetului Miniştrilor se fundamentează pe recomandările *Adunării Parlamentare*, pe propunerile *Comitetului de Experți Guvernamentali*, ale *Conferințelor Specializate ale Miniştrilor*, ale *Secretariatului General al Consiliului Europei* şi ale *conferințelor miniştrilor din țările membre*[6].

Aceste decizii se materializează, fie în convenții sau acorduri, fie în recomandări.

Comitetul adoptă declarații şi rezoluții în probleme politice internaționale, poate decide crearea unor comitete de experți guvernamentali care sunt responsabile pentru un sector determinat. Aceste comitete au ca obiect de activitate drepturile omului, politica socială, securitatea socială, munca şi angajarea, migrația şi azilul teritorial, cooperarea juridică etc.

---

[1] Belgia, Danemarca, Franța, Irlanda, Italia, Luxemburg, Olanda, Marea Britanie, Norvegia, Suedia.

[2] Andrei Popescu, Ion Diaconu, *Organizații europene şi euroatlantice*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 50.

[3] Nicolae Voiculescu, *Drept social european,* p. 48.

[4] A se vedea şi Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 84 şi urm.; Nicolae Voiculescu, *op. cit.,* p. 49-50.

[5] Andrei Popescu Ion Diaconu, *op. cit.*; p. 56-75.

[6] Începând cu anul 1959, se desfăşoară periodic, conferințele miniştrilor însărcinați cu problemele familiale, precum şi ale miniştrilor educației; din anul 1961, ale miniştrilor de justiție; din anul 1972, ale miniştrilor muncii; din anul 1979, ale miniştrilor securității sociale; din anul 1980 ale miniştrilor însărcinați cu problemele egalității dintre femei şi bărbați.

B. *Adunarea Parlamentară* este un *organ consultativ* alcătuit din reprezentanții statelor membre, într-un număr stabilit în funcție de populația țării respective[1]; compoziția acestora reprezintă raportul de forțe între partidele politice dintr-un stat. Interesant este faptul că parlamentarii se pronunță în nume propriu şi nu în numele Parlamentului care i-a desemnat sau al partidului din care provin. Adunarea prezintă rapoarte şi recomandări Comitetului Miniştrilor; hotărârile sale se constituie în orientări pentru Guvernele şi Parlamentele statelor membre.

Adunarea Parlamentară se reuneşte, de regulă, de patru ori pe an (ianuarie, aprilie, iunie, septembrie) la sediul organizației din Strasbourg.

Pentru a face cunoscută activitatea Adunării Parlamentare, în fiecare vară are loc o sesiune specială a acestui organ consultativ într-una din țările membre.

C. *Secretariatul Consiliului European,* organ de *asistența* acordată Adunării şi Comitetului, cuprinde secretarul general, secretarul general adjunct, grefierul Adunării, Secretariatul Comitetului de Miniştrii.

Este desemnat de Adunarea Parlamentară la recomandarea Comitetului Miniştrilor.

Atribuțiile sale reglementate prin actul constitutiv sunt acum mult mai extinse, ele fiind:

– administrative – asigură buna funcționare a serviciilor Consiliului, recrutează personalul, reprezintă consiliul în justiție;

– tehnică – asigurarea legăturii între Comitet şi Adunare, stabilirea şi respectarea calendarului şi a ordinii de zi;

– asistență acordată persoanelor participante la activitatea sa – este prezent la toate şedințele comitetului Ministerial, ale Adunării Parlamentare, şi ale Comitetului de experți, având competențe consultative.

17. Activitatea normativă a Consiliului Europei. Conform Statutului său, acest organism acționează pentru realizarea unității europene, prin apărarea şi întărirea democrației pluraliste şi a drepturilor omului, prin definirea unor soluții comune problemelor cu care se confruntă societatea contemporană etc.

Activitatea Consiliului Europei s-a materializat, până în prezent, în:

– elaborarea a aproximativ 190 de convenții şi acorduri europene, unele din ele susceptibile de a fi ratificate şi de statele care nu fac parte din organizație[2];

– adoptarea a numeroase recomandări adresate statelor membre pentru rezolvarea unor probleme de actualitate cu care se confruntă societatea contemporană;

– instituirea unui sistem de protecție şi control al respectării drepturilor omului prin intermediul a două organisme: Comisia Europeană a Drepturilor Omului şi Curtea Europeană a Drepturilor Omului; din ianuarie 1998 funcționează o Curte unică şi permanentă, care a înlocuit acest dublu mecanism;

– susținerea de campanii publice pentru protecția vieții, a mediului înconjurător, a patrimoniului arheologic şi arhitectural[3].

Convențiile intră în vigoare numai în țările care le semnează şi le ratifică sau aderă la acestea.

Recomandările stabilesc orientări adresate statelor membre în diverse probleme.

Actele normative adoptate în cadrul Consiliului Europei aproape toate domeniile dreptului şi vizează crearea unei infrastructurii care să favorizeze cooperarea interstatală în Europa, stimularea actualizării sistemelor naționale de drept şi înlăturarea, când este cazul, a lacunelor legislative.

---

[1] Astfel, Austria are 6 reprezentanți, Belgia 7, Cipru 3, Danemarca 5, Finlanda 5, Franța 18, Germania 18, Grecia 7, Islanda 13, Irlanda 4, România 10.

[2] Andrei Popescu, *Dreptul internațional şi european al muncii*, p. 265.

[3] Andrei Popescu, Gheorghe Brehoi, *Influența Convențiilor şi acordurilor elaborate în cadrul Consiliului Europei asupra legislației din domeniul muncii şi protecției sociale*, în „Dreptul" nr. 3/1993, p. 10-11.

18. Enumerarea actelor normative elaborate de Consiliul Europei. Principalele acte normative, care interesează dreptul internațional al muncii, sunt următoarele: *Convenția pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale; Carta socială europeană; Convenția europeană privind statutul juridic al muncitorului migrant*; alte acte juridice (*rezoluții și recomandări*). În domeniul securității sociale au fost adoptate: *Codul european de securitate socială; Convenția europeană de securitate socială.*

19. Convenția pentru protecția drepturilor omului și libertăților fundamentale[1]. Constituie instrumentul juridic fundamental al Consiliului Europei; a fost semnată la Roma la 4 noiembrie 1950; a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953 și a fost ratificată de majoritatea statelor membre[2].

Drepturile garantate de Convenție pot fi grupate pe următoarele categorii[3]:

– libertăți ale persoanei fizice: dreptul la viață, interzicerea torturii și a tratamentelor inumane și degradante, interzicerea sclaviei și a muncii forțate sau obligatorii, libertatea de circulație;

– dreptul la respectul vieții private și familiale, al corespondenței și al domiciliului;

– dreptul la procese echitabile; libertatea de expresie și informare, de conștiință și religie; dreptul la instrucție și la respectul convingerilor religioase și filozofice;

– protecția activității sociale și politice: libertatea reuniunilor și dreptului de asociere, dreptul la alegeri libere politice;

– nediscriminarea în exercițiul drepturilor și libertăților recunoscute de Convenție[4].

Cu privire la dreptul fiecărei persoane la libera alegere a muncii ce dorește să o presteze, de a nu i se impune o muncă forțată sau obligatorie, remarcăm că în această convenție au fost preluate anumite prevederi din *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 29 din anul 1930* asupra muncii forțate. Potrivit art. 4 din Convenția europeană, nimeni nu poate fi constrâns să desfășoare o muncă forțată sau obligatorie. Nu se consideră muncă forțată sau obligatorie:

– munca prestată în mod normal de o persoană aflată în detenție sau pe perioada cât este pusă în libertate condiționată;

– serviciul cu caracter militar sau, în cazul obligației de conștiință în țările în care aceasta este recunoscută, serviciul cerut în locul serviciului militar obligatoriu;

– orice serviciu cerut în caz de criză sau de calamități care amenință viața sau bunăstarea comunității;

– orice muncă sau serviciu făcând parte din obligațiile civile normale.

Tot astfel în legătură cu dreptul de a înființa un sindicat, prevăzut de art. 11 din Convenție, drept grefat pe libertatea de asociere, constatăm că au fost preluate anumite dispoziții din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 87 din anul 1948.

O examinare de ansamblu a Convenției europene la care ne referim duce la concluzia că dispozițiile sale se regăsesc în prevederile Constituției țării noastre și ale altor acte normative.

---

[1] Pentru analiza acestei convenții, a se vedea Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar*, 2005, p. 6-14; Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 59-60; Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 273-275; Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, *op. cit.*, p. 21-34.

[2] Parlamentul României a ratificat Convenția prin Legea nr. 30/1994; pentru țara noastră aceasta a intrat în vigoare la 20 iunie 1994, dată la care reprezentantul României a depus instrumentul de ratificare a acestui tratat internațional la Secretariatul general al Consiliului Europei (a se vedea Valeriu Stoica, Cristina Irinel Stoica, *Convenția europeană și impactul acesteia asupra sistemului juridic roman*, în Dreptul, nr. 10-11/1994, p. 3-10).

Prin Legea nr. 35/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 238 din 22 martie 2005) a fost ratificat Protocolul nr. 14 cu privire la modificarea sistemului de control al Convenției, adoptat la Strasbourg la 13 mai 2004, iar prin Legea nr. 103/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 375 din 2 mai 2006) a fost ratificat *Protocolul nr. 12* privind interzicerea generală a discriminării.

[3] A se vedea G. Cohen-Ionathan, *La Convention européenne des droits de l'homme*, Economica, Paris, 1989, p. 278.

[4] A se vedea Corneliu Bîrsan, *Uniunea Europeană și Convenția Europeană a Drepturilor Omului; unitate sau dualitate în protecția europeană a drepturilor omului?*, în „Revista română de drept comunitar" nr. 1/2003, p. 19-20.

Aşa fiind, se poate aprecia că legislaţia română este compatibilă cu dispoziţiile acestei convenţii, care, de altfel a şi fost ratificată.

Prin Convenţia pentru protecţia drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale au fost create două organe independente – *Comisia Europeană a Drepturilor Omului şi Curtea Europeană a Drepturilor Omului* – însărcinate să asigure respectarea angajamentelor asumate de către statele membre.

Ulterior, prin *Protocolul nr. 11* la această Convenţie, încheiat la Strasbourg la 11 mai 1994, ratificat de ţara noastră prin Legea nr. 79/1995, cele două organisme sunt înlocuite cu unul singur, denumit *Curtea Europeană a Drepturilor Omului*, Protocolul a intrat în vigoare la 1 noiembrie 1998.

Această Curte se compune dintr-un număr de judecători egal cu acela al părţilor contractante (adică al ţărilor care au semnat şi ratificat Convenţia)[1]; ei sunt aleşi de Adunarea Parlamentară pentru fiecare parte contractantă, cu majoritatea voturilor exprimate, de pe o listă de 3 candidaţi prezentaţi de fiecare parte[2]. Durata mandatului este de 6 ani.

Pentru examinarea cauzelor aduse înaintea sa, Curtea îşi desfăşoară activitatea în comitete de trei judecători (care decid în privinţa admiterii cererilor), în Camere de şapte judecători (judecata de fond) şi în Marea Cameră de şaptesprezece judecători (pentru cauzele privind probleme grave de interpretare a Convenţiilor şi pentru cauzele interstatale)[3].

Orice ţară membră poate sesiza Curtea asupra oricărei pretinse încălcări a prevederilor Convenţiei şi ale Protocoalelor sale de către o altă ţară membră (art. 33).

Curtea poate fi sesizată şi prin cereri individuale de către orice persoană fizică, organizaţie neguvernamentală etc., care se pretins victime ale unei încălcări de către una din ţările membre a drepturilor recunoscute prin Convenţie sau Protocoalele sale (art. 34). În acest sens, sesizarea este posibilă numai după epuizarea căilor de recurs interne (art. 35 pct. 1) şi într-un termen de 6 luni de la data deciziei interne definitive.

Curtea nu reţine plângerile anonime, cele care au fost anterior examinate de Curte sau deja supuse unei alte instanţe internaţionale de anchetă şi care nu conţin elemente noi; ea declară inadmisibile cererile incompatibile cu dispoziţiile Convenţiei europene a drepturilor omului sau ale Protocoalelor acesteia sau care sunt în mod evident greşit întemeiate sau abuzive.

Pe parcursul procedurii este posibilă o reglementare amiabilă a cazului[4].

20. Carta socială europeană[5]. Acest document a fost semnat la 18 octombrie 1961 la Torino şi a intrat în vigoare la 26 februarie 1965. Ea îşi are originile în Declaraţia Universală a Drepturilor Omului din 1948.

Carta are două mari părţi: prima *declarativă*, enumeră 19 drepturi sociale în tot atâtea articole; a doua, cu caracter *tehnic*, prescrie obligaţiile ce revin statelor pentru respectarea acestor drepturi.

Conform Cartei, părţile sunt obligate să garanteze: dreptul la muncă (art. 1), dreptul la condiţii de muncă echitabile (art. 2), dreptul la securitate şi igiena muncii (art. 3), dreptul la remuneraţie echitabilă (art. 4), dreptul sindical (art. 5), dreptul la negociere colectivă (art. 6), dreptul la protecţie al copiilor şi adolescenţilor (art. 7), dreptul muncitoarelor la protecţie (art. 8), dreptul la orientare profesională (art. 9), dreptul la formare profesională (art. 10), dreptul la protecţia sănătăţii (art. 11), dreptul la securitate socială (art. 12), dreptul la asistenţă socială şi medicală (art. 13), dreptul de a beneficia de serviciile sociale (art. 14), dreptul persoanelor handicapate la formarea profesională, la readaptarea profesională şi socială (art. 15), dreptul

---

[1] A se vedea Corneliu Bîrsan, *Noul sistem european de protecţie a drepturilor omului*, în „Revista română de drept umanitar" nr. 5-6/1998, p. 24-28.

[2] Art. 22 pct. 1 din Protocol.

[3] Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, 61-72.

[4] Privind unele aspecte ale activităţii Curţii Europene, a se vedea Corneliu Bîrsan, *op. cit.*, p. 21-33.

[5] A se vedea, pe larg, privind acest instrument juridic, Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 35-48; Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 288.

familiei la protecție socială, juridică și economică (art. 16), dreptul mamei și copilului la protecție socială și economică (art. 18), dreptul muncitorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență (art. 19).

Prin *Protocolul adițional* la Cartă din 5 mai 1988, au mai fost prevăzute: dreptul la egalitate de șanse și tratament în materie de angajare și profesie, fără discriminare bazată pe sex (art. 1); dreptul salariaților la informare și consultare în cadrul întreprinderii (art. 2); dreptul salariaților de a lua parte la stabilirea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de lucru (art. 3); dreptul persoanelor în vârstă la protecție socială (art. 4).

Asemănător sistemului reglementat de Organizația Internațională a Muncii, Carta a prevăzut un *mecanism de control*[1] al aplicării dispozițiilor sale, prin obligația statelor de a transmite periodic *rapoarte*, examinate de un *comitet de experți*, ca și de *un comitet guvernamental*; concluziile acestora pot fi aduse la cunoștința, după caz, a Comitetului Miniștrilor sau a Adunării Parlamentare.

La 31 octombrie 1991, la Torino, a fost adoptat Protocolul prin care se amendează Carta socială europeană, aducându-se modificări în funcțiile principalelor organe de control. El clarifică raportul dintre Comitetul de experți independenți și Comitetul Guvernamental și stabilește un nou rol pentru Adunarea Parlamentară, care nu va mai participa la controlul propriu–zis, dar care va discuta, periodic, în ședințe plenare, modul de aplicare a dispozițiilor Cartei.

Controlul asupra angajamentelor asumate de statele părți a fost întărit și prin Protocolul adițional din noiembrie 1995 referitor la instituirea unui sistem de reclamații colective.

La 3 mai 1996 a fost deschisă spre semnare *Carta socială europeană* revizuită, care înlocuiește Carta socială europeană din anul 1961 și Protocolul adițional din 1988, garantând în același timp noi drepturi:

– dreptul la egalitate de șanse și de tratament pentru toți muncitorii, în muncă și în profesie, fără deosebire de sex;

– dreptul la informare și consultare în cadrul întreprinderii;

– dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și de mediu al muncii în întreprindere;

– dreptul de protecție socială al persoanelor vârstnice;

– dreptul la protecție în cazul concedierii;

– dreptul lucrătorilor la protecție a creanțelor în cazul insolvabilității angajatorului;

– dreptul la demnitate în muncă;

– dreptul persoanelor cu responsabilități familiale de a fi nediscriminați în angajare;

– dreptul reprezentanților lucrătorilor de a fi protejați împotriva actelor ce îi pot prejudicia;

– dreptul lucrătorilor de a fi informați și consultați în procedurile de concediere colectivă;

– dreptul la protecție împotriva sărăciei și excluderii sociale;

– dreptul la locuință.

Carta Socială Europeană revizuită a adus și o serie de modificări textului Cartei inițiale[2]. Ea a fost denumită „Carta Socială a Secolului XXI".

Carta socială se aplică numai cetățenilor statelor contractante.

Din analiza comparativă a dispozițiilor Cartei sociale europene cu normele Organizației Internaționale a Muncii, se degajă anumite concluzii. În primul rând, constatăm că sub multe aspecte, Carta reproduce cele mai multe din principiile statuate de-a lungul timpului de către Organizația Internațională a Muncii. Totuși, ea constituie un progres față de normele acesteia organizații: afirmă dreptul la grevă[3] pe care nicio convenție nu l-a prevăzut. Totodată, dispozițiile sale sunt superioare în ceea ce privește unele aspecte ale protecției muncitorilor migranți și a familiilor lor, precum și în ceea ce privește egalitatea în remunerație a femeilor și a bărbaților. În schimb, dispozițiile Cartei sunt inferioare normelor Organizației Internaționale a

[1] Acest mecanism a fost perfecționat prin Protocolul încheiat la 31 octombrie 1991.

[2] Pentru detalii, a de vedea, Irina Moroianu Zlătescu, Ion Stoica, *Carta Socială Europeană*, R.D.O., București, 1998.

[3] Nici Carta însă nu face vreo referire la replica patronală în cazul grevei, care este *lock-out-ul*.

Muncii, în privința duratei de muncă (la care nu face nicio referire), inspecției muncii, controlului medical al tinerilor salariați[1].

Carta socială europeană este apreciată şi pentru că, în esența ei, este o sinteză a dreptului internațional al muncii elaborat de Organizația Internațională a Muncii, ținând seama de faptul că ea reuneşte într-un document unic principii generale regăsite disparat într-o multitudine de convenții ale acestei organizații[2].

21. Codul european de securitate socială[3]. A fost adoptat în anul 1964, dar a intrat în vigoare în anul 1968, când a fost ratificat de trei dintre statele membre ale Consiliului Europei. El stabileşte valori minime de protecție, pe care statele trebuie să le asigure în 9 domenii de securitate socială şi precizează diverse condiții de acordare. Spre deosebire de *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 102 din anul 1951, privind normele minimale de securitate socială*, care a fost destinată mai ales țărilor mai puțin dezvoltate, Codul european a fost adoptat cu intenția de a se institui o normă superioară de securitate socială.

Domeniile prevăzute de Cod sunt: îngrijirile medicale; indemnizațiile de boală; prestațiile de şomaj; de bătrânețe; în caz de accidente de muncă şi boală profesională; prestațiile acordate familiilor, prestațiile de maternitate, invaliditate şi pentru urmaşi.

Aplicarea Codului european de securitate socială face obiectul unui control internațional; statele care l-au ratificat trebuie să întocmească un raport anual care este supus Comitetului director al securității sociale al Consiliului Europei. Acesta cuprinde informații complete asupra legislației prin care se aplică dispozițiile codului, acceptate prin ratificare, precum şi dovezi că statul semnatar a îndeplinit cerințele formulate în diferitele articole (art. 72, pct. 1).

În anul 1990, Codul a fost revizuit şi deschis spre semnare statelor membre. Revizuirea a avut ca obiective, atât ameliorarea normelor (prin extinderea câmpului de aplicare personală, îmbogățirea condițiilor de atribuire a prestațiilor, durata de acordare, suspendare, cumul), cât şi introducerea unei flexibilități mai mari în funcționarea Convenției.

22. Convenția europeană de securitate socială[4]. A fost adoptată în anul 1972 şi a intrat în vigoare în anul 1977. Ea completează Codul european de securitate socială şi cuprinde prevederi referitoare la străini şi migranți.

Principiile fundamentale ale Convenției sunt: egalitatea de tratament, unicitatea legislației aplicabile, menținerea drepturilor dobândite sau în curs de dobândire şi efectuarea de prestații în străinătate.

Convenția este aplicabilă tuturor conaționalilor statelor care au ratificat-o (Austria, Belgia, Italia, Luxemburg, Portugalia, Spania etc.), refugiaților şi apatrizilor care îşi au rezidența pe teritoriul acestor state, inclusiv a membrilor familiilor lor şi urmaşilor acestora.

Ea cuprinde dispoziții privitoare la principalele prestații: de boală şi maternitate, invaliditate, de bătrânețe, pentru supraviețuitori în caz de accidente de muncă şi boli profesionale, alocații de deces, şomaj şi prestații familiale.

Această convenție nu statorniceşte un sistem de control similar altor convenții.

Art. 71 dispune că orice diferend ce ar apare între două sau mai multe părți contractante privind interpretarea sau aplicarea Convenției va face mai întâi obiectul negocierilor între părțile aflate în litigiu.

Dacă una din părți consideră că este vorba de o problemă ce interesează toate părțile contractante, aceasta sesizează Comitetul Miniştrilor al Consiliului Europei care va emite un aviz asupra problemei în 6 luni.

Dacă diferendul nu a fost rezolvat, acesta face obiectul unei proceduri arbitrale în fața unui arbitru unic, a cărui decizie este obligatorie şi definitivă.

Convenția a fost completată cu un Acord complementar.

---

[1] Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 96.

[2] A se vedea Andrei Popescu, Gheorghe Brehoi, *op. cit.*, p. 16.

[3] A se vedea Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 101-107; Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 288.

[4] A se vedea Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 109-112; Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 288-289.

23. Convenția europeană privind statutul juridic al muncitorului migrant. A fost adoptată în anul 1977 şi se aplică muncitorilor migranți, cetățeni ai statelor membre ale Consiliului Europei.

Convenția prevede egalitatea de tratament a muncitorilor migranți cu cei naționali, eliminând orice discriminare legată de cetățenie sau rezidență.

Printre dispozițiile sale se află şi cele ce se referă la măsurile speciale în domeniile pregătirii şcolare, profesionale şi lingvistice (art. 16), învățământul în limba maternă (art. 15), condițiile de locuit (art. 13) etc.

Regula stabilită de convenție *este aplicarea legii țării pe teritoriul căreia muncitorii îşi desfăşoară activitatea*. Ea consacră menținerea drepturilor cucerite sau în curs de a fi primite şi acordarea de prestații în străinătate.

Art. 33 al Convenției prevede o procedură de control a aplicării dispozițiilor sale în sarcina unui Comitet Consultativ, compus din reprezentanți ai statelor membre. Acesta înaintează, periodic, Comitetului Miniştrilor rapoarte privind legislația şi reglementările în vigoare pe teritoriul statelor respective[1].

24. România şi Consiliul Europei[2]. Țara noastră a devenit membră a acestui organism în anul 1993, după ce anterior (1991) dobândise statutul de invitat special la Adunarea Parlamentară.

În această calitate, România este reprezentată de ministrul de externe în Consiliul miniştrilor şi de o delegație formată din 10 reprezentanți şi 10 supleanți în Adunarea Parlamentară. Este, totodată, reprezentată de o delegație similară în cadrul Congresului Puterilor Locale şi de un judecător la Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

Conform obligațiilor pe care şi le-a asumat, România a ratificat numeroase instrumente juridice ale Consiliului Europei, printre care se numără Convenția europeană pentru protecția drepturilor şi libertăților fundamentale (inclusiv cele 12 protocoale adiționale), Carta socială europeană (revizuită) etc.

În privința Convenției menționate, se poate aprecia că dreptul nostru intern corespunde pe deplin exigențelor sale.

Printre tratatele şi convențiile ratificate de România, se numără:

- Statutul Consiliului Europei (1993);
- Convenția pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăților fundamentale (în 1994);
- Protocolul adițional şi protocoalele nr. 3-10 la această convenție (în 1994);
- Protocolul nr. 11 la convenție (în 1995);
- Protocolul nr. 12 la convenție (în 2006);
- Convenția europeană cu privire la echivalarea diplomelor ce permit accesul la instituții universitare (în 1998);
- Convenția europeană privind echivalarea perioadelor de studii universitare (în 1998);
- Convenția europeană privind recunoaşterea academică a calificativelor universitare (în 1998);
- Protocolul adițional la Convenția europeană cu privire la echivalarea diplomelor ce permit accesul în instituții universitare (în 1998);
- Acordul european privind persoanele care participă la procedurile Curții europene a drepturilor omului (în 1999);
- Carta socială europeană revizuită (în 1999);
- Convenția privind recunoaşterea calificărilor referitoare la învățământul superior în regiunea europeană (în 1994);
- Acordul european privind formarea infirmierilor (în 2002).

---

[1] Andrei Popescu, *Drept internațional şi european al muncii*, p. 289-291.
[2] Andrei Popescu, Ion Diaconu, *op. cit.*, p. 94-115.

Au fost semnate de România:
- Carta socială europeană (1994);
- Codul european de securitate socială (2002).

§5. Normele Uniunii Europene

25. Dreptul social şi Dreptul muncii al Uniunii Europene. Politica socială dezvoltată în Uniunea Europeană a dat conținut noțiunii de *drept social european*[1] sau a celei de *drept social al Uniunii Europene*[2]. Acordarea, prin Tratatul de la Lisabona, *Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* aceluiaşi statut cu cel al tratatelor, are consecințe directe şi pentru dreptul social european, pe care îl configurează şi-i acordă o importanță deosebită în arhitectura acestei uniuni.

De altfel, în *Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene* (TFUE) se prevede că „Uniunea ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum şi de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională şi de protecție a personalității umane" (art. 9). Ideea este reluată în termeni asemănători de art. 151 în care este menționat şi *dialogul social.*

În conformitate cu art. 156, este vorba de domeniile:
- ocuparea forței de muncă;
- dreptul uniunii şi condițiile de muncă;
- formarea şi perfecționarea profesională;
- protecția împotriva accidentelor şi a bolilor profesionale;
- igiena muncii;
- dreptul de asociere şi negociere colectivă între angajatori şi lucrători;
- securitatea socială.

Observăm din textul de mai sus că domeniile respective, în marea lor majoritate, intră în câmpul de reglementare al dreptului muncii. Este motivul pentru care se utilizează şi noțiunea de *dreptul muncii al Uniunii Europene*[3] sau *dreptul european al muncii*[4].

26. Izvoarele dreptului muncii al Uniunii Europene[5]**.** Sunt grupate în două mari categorii: *izvoare originare,* alcătuite din normele tratatelor şi *izvoare derivate,* alcătuite din regulamente, directive, decizii şi alte norme emanate de la instituțiile Uniunii Europene pe baza tratatelor. Este motivul pentru care se arată că dreptul *Uniunii Europene* se împarte în *dreptul originar* şi *dreptul derivat*[6].

Regulamentele adoptate, ca regulă, de Consiliu, uneori şi de Comisie sunt cele mai importante acte juridice ale Uniunii Europene, *adevărate legi.* Caracteristica lor fundamentală constă în aceea că se aplică în statele membre fără nicio distincție sau deosebire şi fără să fie necesară transpunerea acestora, în prealabil, în dreptul intern. Regulamentele au aceeaşi forță juridică ca şi legile naționale, fiind obligatorii nu numai pentru statele membre, ci şi pentru cetățenii, pentru instituțiile, întreprinderile din cadrul fiecărui stat[7].

---

[1] Nicolae Voiculescu, *Drept social european,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 19-21.

[2] Jean-Michel Servais, *Droit social de L'Union Européenne,* Bruylant, Bruxelles, 2008; Piérre Rodiére, *Droit social de L'Union Européenne,* L.G.D.J., 2014.

[3] Mélanie Schmitz, *Droit du Travail de L'Union Européenne,* Larcier, Bruxelles, 2012.

[4] Roger Blanpain, *European Labour Law,* Wolters Kluwer International, 2014.

[5] Monica Gheorghe, *Uniunea Europeană şi raporturile de muncă ale lucrătorilor,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 74.

[6] A se vedea, de exemplu: Luminița Dima, *Relațiile...,* p. 35-41; Nicolae Voiculescu, *op. cit.,* 88-92.

[7] Un exemplu îl reprezintă Regulamentul nr. 561/2006 al Parlamentului European şi al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții din legislația socială din în domeniul transportului rutier ce a modificat

Spre deosebire de regulamente, care produc efecte în mod direct prin ele *însele, directivele* produc efecte numai ca urmare a încorporării lor în legislația internă. Ele obligă statele să se conformeze unor obiective, dar acestea au libertatea să aleagă mijloacele care să le asigure realizarea.

Directivele reprezintă, aşadar, o formă mai atenuată de intervenție în sistemele juridice naționale; ele permit apropierea legislațiilor țărilor membre, eliminarea contradicțiilor şi diferențierilor, armonizarea politicilor economice şi sociale ale statelor uniunii.

În materia care ne interesează, rolul esențial îl au, aşa cum se va observa în cele ce urmează, *directivele*.

27. Superioritatea dreptului Uniunii Europene asupra dreptului statelor membre. Într-o Declarație anexă la Tratatul de la Lisabona se face următoarea mențiune: „Conferința aminteşte că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții de Justiție a Uniunii Europene, tratatele şi dreptul adoptat de Uniune pe baza tratatelor primează asupra dreptului statelor membre, în condițiile definite de respectiva jurisprudență".

În jurisprudența sa, Curtea a făcut mai multe precizări:

- superioritatea operează în privința tuturor surselor dreptului comunitar, dreptul derivat situându-se pe aceeaşi poziție cu tratatele constitutive; orice act de aplicare internă a unui act comunitar trebuie să fie strict compatibil cu acesta din urmă;
- principiul respectiv se impune tuturor izvoarelor de drept intern, inclusiv dispozițiilor de origine privată, precum contractele; în acest sens s-a considerat că un stat nu poate invoca nici măcar o dispoziție – oricare ar fi ea – a Constituției sale pentru a împiedica aplicarea unei dispoziții a dreptului comunitar în vigoare;
- obligația de conformitate a dreptului național cu dreptul comunitar se analizează ca una de rezultat, ceea ce înseamnă că dreptul intern al statelor membre ale Uniunii Europene să nu cuprindă nicio dispoziție incompatibilă cu prevederile dreptului Uniunii Europene. O situație contrară – de incompatibilitate – generează pentru state starea de neîndeplinire a obligației de transpunere, cu implicațiile aferente[1].

Regulile de mai sus sunt avute în vedere şi de instanțele naționale. S-a decis astfel că, în situația în care norma comunitară este mai favorabilă, iar cea internă este parțial neconcordantă cu acesta deoarece permite îngrădirea dreptului fundamental la libera circulație a lucrătorilor şi în alte cazuri decât cele ce vizează ordinea, siguranța sau securitatea publică, ea urmează să fie aplicată cu prioritate[2].

În concluzie, dreptul Uniunii Europene[3]:

- are aplicabilitate imediată;
- efectul său este direct;
- are preeminență față de dreptul național.

28. Instituțiile Uniunii Europene[4]. Potrivit art. 9 din Tratat, aceste instituții sunt: Parlamentul European, Consiliul European, Comisia Europeană, Curtea de Justiție, Banca Centrală Europeană, Curtea de Conturi.

Regulamentele (CEE) nr. 3821/85 şi (CE) nr. 2135/98 al Consiliului şi de abrogare al Regulamentului (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului.

[1] Mircea Duțu, *op. cit.* p. 64-65.

[2] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 5843/2007, în Dreptul nr. 7/2008, p. 313.

În speță, conflictul a existat între Directiva nr. 2004/38/CE privind dreptul la libera circulație şi şedere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii Europene şi Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 682 din 20 iulie 2005) modificată ulterior.

În acest sens este şi Decizia nr. 8243/2007, în „Dreptul" nr. 10/2008, p. 266.

[3] Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 92-95.

[4] A se vedea Pierre Rodière, *op. cit.*, p. 63; Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 75-78; Andrei Popescu, *Dreptul internațional şi european al muncii*, p. 299-304; Carmen Lazăr, *Schimbările aduse în structura instituțională a Uniunii*

Prin Tratatul de la Lisabona au fost înfiinţate funcţia de preşedinte al Uniunii Europene şi cea de şef al diplomaţiei[1].

Parlamentul European, Consiliul şi Comisia sunt asistate de un Comitet Economic şi Social şi de un Comitet al Regiunilor care exercită funcţii consultative.

Parlamentul European exercită, împreună cu Consiliul, funcţiile legislativă şi bugetară. El alege preşedintele Comisiei.

Parlamentul este compus din reprezentanţii cetăţenilor Uniunii. Numărul acestora nu poate depăşi şapte sute cincizeci, plus preşedintele. Reprezentarea cetăţenilor este asigurată în mod proporţional descrescător, cu un prag minim de şase membrii pentru fiecare stat membru. Niciunui stat nu i se poate atribui mai mult de nouăzeci şi şase de locuri.

Membrii Parlamentului European sunt aleşi prin vot universal direct, liber şi secret, pentru un mandat de cinci ani (art. 9A).

Consiliul European defineşte orientările şi priorităţile politicii generale ale Uniunii.

Este compus din şefii de stat sau de Guvern ai statelor membre, precum şi din preşedintele său şi cel al Comisiei.

Preşedintele ales cu majoritate calificată pentru o durată de 2 ani şi jumătate, cu posibilitatea reînnoirii mandatului, o singură dată. El asigură reprezentarea Uniunii în problemele referitoare la politica externă şi de securitate comună.

Ca regulă, Consiliul uniunii se pronunţă prin consens (art. 9B).

Consiliul exercită, împreună cu Parlamentul European, funcţiile legislativă şi bugetară.

Este compus din câte un reprezentant la nivel ministerial al fiecărui stat membru, împuternicit să angajeze guvernul respectiv.

Consiliul hotărăşte, de regulă, cu majoritate calificată. El pregăteşte regulile Consiliului European şi urmăreşte aducerea la îndeplinire a măsurilor adoptate (art. 9C).

Comisia asigură aplicarea tratatelor, precum şi a măsurilor adoptate în temeiul acestora. Ea supraveghează aplicarea dreptului Uniunii, sub controlul Curţii de Justiţie şi se ocupă de reprezentarea externă a acesteia.

Mandatul Comisiei este de cinci ani. Cea numită între data intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona şi 31 decembrie 2014 este compusă din câte un resortisant al fiecărui stat membru, inclusiv preşedintele şi Înaltul Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe şi politica de securitate, care este unul dintre vicepreşedinţii acesteia (art. 9D).

Curtea de Justiţie a Uniunii Europene cuprinde Curtea de Justiţie, Tribunalul şi tribunalele specializate. Menirea Curţii este aceea de a asigura respectarea dreptului în interpretarea şi aplicarea tratatelor.

Este compusă din câte un judecător pentru fiecare stat membru şi este asistată de avocaţi generali.

Curtea de Justiţie hotărăşte:

- cu privire la acţiunile întreprinse de un stat membru, de o instituţie ori de persoane fizice sau juridice;
- cu titlu preliminar, la solicitarea instanţelor judecătoreşti naţionale, cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau validarea actelor adoptate de instituţii (art. 9F).

29. Circulaţia lucrătorilor[2]. Este una dintre libertăţile fundamentale ale cetăţenilor Uniunii şi unul dintre pilonii pieţei interne a acestui organism consacrat în art. 45 din *Tratatul privind*

Europene prin tratatul de la Lisabona, în „Dreptul" nr. 10/2010, p. 196-204; Augustin Fuerea, *op. cit.*, p. 84-136; Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 23-24.

[1] Mircea Duţu, *op. cit.* p. 56-58.

[2] A se vedea, pentru amănunte: Alexandru Ţiclea, Costel Gîlcă, *Libera circulaţie a lucrătorilor în Uniunea Europeană*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2008; Ovidiu Ţinca, *Drept social comunitar*, 2005, p. 41-90;

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

funcționarea Uniunii Europene (TFUE). „Libera circulație a lucrătorilor este, de asemenea, un element esențial pentru dezvoltarea unei veritabile piețe a muncii în Uniune, care să permită lucrătorilor să se deplaseze în zone în care există un deficit al forței de muncă sau mai multe șanse de angajare, să sprijine mai multe persoane să își găsească locuri de muncă mai bine adaptate competențelor lor și să elimine blocajele apărute pe piața muncii"[1]. Ea „oferă fiecărui cetățean al Uniunii, indiferent de reședința sa, dreptul de a circula liber în alt stat membru pentru a lucra și/sau a locui acolo în interes profesional. Aceasta îi protejează împotriva discriminării pe motiv de cetățenie în ceea ce privește accesul la muncă, condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în special cu privire la remunerare, concediere, impozitare și avantaje sociale, asigurându-le un tratament egal în raport cu resortisanții statului membru respectiv, în temeiul dreptului intern, al practicii naționale și al contractelor colective de muncă de la nivel național."[2] Pentru a se constata dacă o persoană are calitatea de lucrător și este beneficiară de dreptul la liberă circulație trebuie observat, în primul rând, dacă acea persoană, în sensul art. 45 par. 1 și 3 din *Tratatul de funcționare a Uniunii Europene* (TFUE), îndeplinește, în favoarea unei alte persoane și sub autoritatea acesteia, prestații în muncă pentru care, în contrapartidă, primește o remunerație. În al doilea rând, trebuie verificat dacă munca nu intră în categoria excepțiilor prevăzute de art. 45 §4 TFUE, conform căruia dispozițiile acestui articol nu se aplică angajaților din administrația publică, care presupune participarea lor, direct sau indirect la exercitarea puterii publice și funcțiilor ce au ca obiect salvgardarea intereselor generale ale statului[3].

Art. 54 din TFUE conferă drepturi substanțiale pentru exercitarea liberei circulații – libertate fundamentală - care sunt detaliate de Regulamentul (UE) nr. 49/2011 al Parlamentului și al Consiliului.[4]

Privind *domeniul de aplicare*, art. 2 alin. (1) al Directivei 2014/54/UE, dispune că aceasta „se aplică următoarelor aspecte care țin de libera circulație a lucrătorilor, menționate la art. 1-10 din Regulamentul (UE) nr. 492/2011:

a) accesul la locuri de muncă;

b) condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în special în ceea ce privește remunerarea, concedierea, securitatea și sănătatea în muncă și, în cazul în care lucrătorii din Uniune rămân fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea;

c) accesul la avantaje financiare și fiscale;

d) afilierea la organizații sindicale și dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor;

e) accesul la formare;

f) accesul la locuințe;

g) accesul la educație, la cursurile de ucenici și de formare profesională pentru copiii lucrătorilor din Uniune;

h) asistența acordată de oficiile forțelor de muncă".

Prin Directiva nr. 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 au fost reglementate condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în

---

Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 152-208; Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 338-340, 386-389; Claudia Ana Moarcăș Costea, *Drepturile sociale ale lucrătorilor migranți*, Editura C.H. Beck, București, 2011, p. 1-168.

[1] Punctul 2 din Preambulul Directivei 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații. Această directivă trebuie transpusă de statele membre până la data de 21 mai 2016 [art. 8 alin. (1)].

[2] Punctul 3 din Preambulul Directivei 2014/54/UE.

[3] Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 10 septembrie 2014, C-270/13, în „Revue du droit du travail" no 4, 10 oct. 2014, 597.

Pentru noțiunea de lucrător în dreptul Uniunii Europene a se vedea și Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 103-104.

[4] Punctul 4 din Preambulul Directivei 2014/54/UE.

scopul ocupării unui loc de muncă a lucrătorilor sezonieri, asigurarea unor condiții decente de muncă și viață a acestora[1].

Potrivit Directivei 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și de ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor lor, aceștia au dreptul:

– de a părăsi teritoriul unui stat membru pentru a călători în alt stat membru [art. 4 alin. (1)], de a intra și de a ședea pe teritoriul acestuia (art. 5 pct. 1, art. 6-22);

– de a se angaja sau de a exercita o activitate independentă în statul respectiv (art. 23);

– de a se bucura de tratament egal cu cel al resortisanților (art. 24 pct. 1)[2].

În ceea ce privește dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după desfășurarea unei activități salariale în acel stat, art. 2 din Regulamentul nr. 1251/70 dispune că acest drept îl au:

– lucrătorii pensionari, care la data încetării activității, au atins vârsta stabilită de legea acelui stat membru pentru acordarea unei pensii pentru limită de vârstă și care au fost angajați în acel stat cel puțin ultimele 12 luni și au rezidat în mod permanent timp de peste 3 ani;

– lucrătorii care, rezidând permanent pe teritoriul acelui stat timp de peste 2 ani, încetează munca de persoană angajată ca urmare a unei incapacități de muncă permanentă;

– lucrătorii care, după o perioadă de 3 ani de continuă angajare și rezidență pe teritoriul acelui stat, muncesc ca persoane angajate pe teritoriul unui alt stat membru, păstrându-și reședința pe teritoriul primului stat, la care revin, de obicei, zilnic sau cel puțin o dată pe săptămână.

Membrii familiei lucrătorului vor avea dreptul de a rezida în mod permanent în următoarele condiții:

– dacă lucrătorul a obținut el însuși dreptul de a rămâne;

– dacă lucrătorul moare în timpul vieții sale active înainte de a obține dreptul de a rămâne, dar a avut reședința permanent în acel stat cel puțin 2 ani sau dacă moartea a fost rezultatul unui accident de muncă sau boală profesională, ori soțul supraviețuitor este cetățean al acelui stat prin căsătoria cu lucrătorul (art. 3).

Art. 18 din Tratatul de instituire a Comunității Europene și art. 27 din Directiva nr. 2004/38 nu se opun unei reglementări naționale care să permită restrângerea dreptului resortisantului unui stat membru de a se deplasa pe teritoriul altui stat membru, în special pentru motivul că a fost returnat din acel stat pentru că se afla acolo în situația de „ședere ilegală", sub condiția că, pe de o parte, conduita acelui resortisant să reprezinte o amenințare reală, prezentă și suficient de gravă la adresa unui interes fundamental al societății, iar, pe de altă parte, măsura restrictivă avută în vedere să fie aptă să garanteze realizarea obiectivului pe care îl urmărește și să nu depășească cadrul a ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia.

Îi revine instanței de trimitere sarcina sa verifice dacă acesta este cazul în speța cu a cărei soluționare este sesizată[3].

30. Egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii[4]. În aplicarea dispozițiilor cu caracter general cuprinse în Tratatul CEE (art. 117-128), au fost emise mai multe directive care privesc egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul muncii:

---

[1] Mitică Purcaru, *Cadru normativ european privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pe teritoriul statelor membre, în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2015, p. 55-56.

[2] De tratament egal cu cel al resortisanților se bucură, de exemplu, și un student care a încheiat un contract de muncă pe perioada studiilor într-un alt stat membru (în Danemarca). Pe această perioadă el are dreptul să beneficieze de un ajutor de formare prevăzut pentru lucrătorii naționali (Curtea de Justiție a Uniunii Europene din 21 februarie 2013, cauza C-46/12), în „Revue de droit du Travail", nº 3-mars 2013, p. 153).

[3] Curtea Europeană de Justiție, Cauza C33/07, hotărârea preliminară din 10 iulie 2008 pronunțată la solicitarea Tribunalului Dâmbovița, conform art. 234 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, în „Dreptul" nr. 2/2009, p. 266-267.

Există o bogată jurisprudență națională privind restrângerea liberei circulații.

A se vedea Gabriel Blaj, *Restrângerea dreptului la libera circulație a cetățenilor români în Uniunea Europeană. Jurisprudență națională și comunitară*, Editura Hamangiu, București, 2009.

[4] A se vedea: Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 213-230; Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 111-134; Luminița Dima, *op. cit.*, p. 129-151.

– Directiva 75/117/CEE care prevede plata egală pentru munca de valoare egală;

– Directiva 76/207/CEE privind tratamentul egal pentru bărbați și femei în procesul angajării;

– Directiva 79/7/CEE privind tratamentul egal în materia securității sociale;

– Directiva 86/378/CEE privind tratamentul egal în sistemul pensiilor profesionale;

– Directiva 86/613/CEE privind tratamentul egal în privința liberilor întreprinzători;

– Directiva 92/85/CEE referitoare la necesitatea introducerii măsurilor de încurajare a sănătății și securității în muncă a femeilor gravide și lucrătoarelor care au născut recent sau alăptează;

– Decizia Comisiei 95/420/CE care amendează Decizia Comisiei 82/43/CEE în legătură cu înființarea unui Comitet consultativ privind șansele egale între femei și bărbați;

– Directiva 96/34/CE ce transpune în practică acordul cadru privind concediul paternal;

– Directiva 97/80/CE privind aducerea dovezii în cazurile de discriminare pe bază de sex;

– Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în domeniul ocupării și al muncii;

– Directiva 2006/54/CE din 5 iulie a Parlamentului European și Consiliului referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de șanse între bărbați și femei în materia încadrării în muncă și a condițiilor de muncă[1].

Prin această Directivă statele membre au fost obligate să adopte măsurile legislative, regulamentare și administrative necesare pentru punerea ei în aplicare la 15 august 2008.

Directiva 2006/54 menține definițiile din Directiva nr. 76/207, modificată prin Directiva 2002/73 în ceea ce privește discriminarea directă, discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală. Ea interzice orice discriminare directă sau indirectă în ceea ce privește toate tipurile și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională, precum și în ceea ce privește remunerația etc.

Preocupările europene în ceea ce privește combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, au fost sintetizate în Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 18 iulie 2007,[2] ce are la bază rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2007 privind o foaie de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați[3].

S-au reținut, printre altele, că deși femeile au procente de reușită superioare celor ale bărbaților și reprezintă majoritatea persoanelor care posedă o diplomă de învățământ superior, totuși diferențele de remunerare persistă. Dacă unele dintre acestea au cauze obiective (determinate de natura profesiei, de specificul întreprinderii etc.) există și discriminări deliberate, deși este vorba de aceeași muncă și de același nivel de experiență.

Diferența de remunerare între femei și bărbați era încă de 15% în anul 2005 în țările Uniunii Europene. De aceea, combaterea acestei diferențe constituie o prioritate pentru Comisia Europeană până în anul 2010.

Printre măsurile prevăzute cu scopul înfăptuirii acestui deziderat se numără:

– transpunerea și aplicarea întocmai a legislației europene în statele membre;

– existența unor organisme naționale responsabile cu egalitatea între femei și bărbați;

– organizatori trebuie conștientizați că ei sunt actori cheie pentru eliminarea inegalităților nejustificate de remunerare.

Alte măsuri menite să intensifice eforturile pentru egalitatea între femei și bărbați și a Foii de parcurs a Comisiei pentru egalitate între femei și bărbați 2006-2010, precum și să încurajeze Institutul european pentru egalitatea între femei și bărbați și Agenția pentru Drepturi

---

[1] A se vedea Ovidiu Ținca, *O nouă Directivă europeană privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materia relațiilor de muncă*, în „Dreptul" nr. 6/2008, p. 55-68.

[2] http://register.consilium.europa.eu/pdf/ro/07/st12/st12169.ro07.pdf

[3] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C 301E/56 din 13 decembrie 2007.

Fundamentale a Uniunii Europene sunt stabilite în Rezoluția Consiliului din 5 decembrie 2007 privind continuarea acțiunilor pe parcursul Anului European al Egalității de Şanse pentru Toți[1].

31. Timpul de muncă. Este reglementat de Directiva 2003/88 din 4 noiembrie 2003, care a înlocuit Directiva 93/104. Timpul de muncă este definit ca *orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului şi îşi exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile şi practicile naționale; perioadele de repaus nu constituie timp de muncă* (art. 2.1). Directiva defineşte, totodată, *munca de noapte* şi *munca în schimburi.*

Prin urmare, timpul de muncă, pentru a fi calificat astfel, trebuie să cumuleze cele trei elemente: prezența fizică a lucrătorului la locul de muncă, disponibilitatea acestuia în favoarea angajatorului şi exercitarea activității.

Conform Curții de Justiție a Uniunii Europene, în cazul lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix sau obişnuit, „timpul de deplasare pe care aceşti lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliul la locurile în care se află primul, şi, respectiv, ultimul client desemnați de angajator constituie timp de lucru" (Cauza C-266/14, Hotărârea din 10 septembrie 2015)[2].

În Directiva 2003/88 se regăsesc idei fundamentale, directoare ale Uniunii Europene cu privire la politica socială:

– dreptul la repaus zilnic, săptămânal şi la concediu anual plătit;

– dreptul la condiții satisfăcătoare de protecție a sănătății şi securității muncii;

– limitarea duratei muncii de noapte, ca şi a numărului de ore suplimentare;

– persoanelor care lucrează noaptea trebuie să li se recunoască dreptul la o evaluare gratuită a sănătății, atât la angajare, cât şi ulterior, la intervale regulate de timp;

– ameliorarea securității, igienei şi sănătății lucrătorilor reprezintă un obiectiv prioritar al Uniunii Europene;

– prevederile directivei în ce priveşte perioada de repaus – zilnic, săptămânal şi anual – sunt minimale;

– principiile şi instrumentele Organizației Internaționale a Muncii referitoare la organizarea timpului de muncă, inclusiv cele privind munca de noapte, trebuie avute – în egală măsură – în vedere în legislațiile interne ale statelor membre.

Directiva 2003/88 se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul dat de art. 2 al Directivei 89/391/CEE, din 12 iunie 1989 privind punerea în practică a unor măsuri care să promoveze în special ameliorarea securității şi sănătății lucrătorilor în muncă[3].

Pentru unele sectoarele de activitate, există reglementări specifice. De pildă, în domeniul transporturilor rutiere, timpul de muncă şi de odihnă sunt statornicite de Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului european şi al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, ce a modificat regulamentele (CEE) nr. 3821/85 şi (CE) nr. 2136/98 al Consiliului şi a abrogat Regulamentul (CEE) nr. 380/85 al Consiliului.

32. Munca cu timp parțial şi cea pe durată determinată[4]. Directiva 97/81/CE din 15 decembrie 1997 referitoare la Acordul – cadru cu privire la munca cu *fracțiune de normă*, încheiat între Uniunea Confederațiilor din Industrie şi a Angajatorilor din Europa (UNICE), Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) şi Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) are ca obiect principal asigurarea condițiilor vizând suprimarea discriminărilor la care ar putea fi excluşi lucrătorii cu timp parțial. De asemenea, urmăreşte dezvoltarea muncii cu timp parțial pe o bază voluntară, ca şi organizarea flexibilă a timpului de lucru într-o manieră care să țină seama de necesitățile angajatorilor şi lucrătorilor.

---

[1] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C308/1 din 9 decembrie 2007.

[2] A se vedea Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 164-168.

[3] A se vedea Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 131-132.

[4] A se vedea Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 124-151.

Potrivit acordului-cadru, „lucrătorul cu timp parțial" este salariatul a cărui durată normală de muncă, calculată săptămânal sau ca medie pe o perioadă de lucru ce poate ajunge până la un an, este inferioară celei unui lucrător cu normă întreagă comparabilă.

Deşi, la scară mondială, contractele cu durată nedeterminată *sunt şi rămân forma generală a relațiilor de muncă între angajatori şi lucrători*, se recunoaşte că încheierea contractelor cu durată determinată răspunde, în anumite circumstanțe, atât necesităților angajatorilor cât şi ale lucrătorilor.

Acordul–cadru, prevăzut în Anexa la Directiva 1999/70/CE enunță principiile generale şi prescripțiile minimale privitoare la munca cu durată determinată. Subliniindu-se că aplicarea lor detaliată trebuie să ia în considerare realitățile naționale, sectoriale şi sezoniere. El are menirea de a asigura egalitatea de tratament pentru lucrătorii cu durată determinată, protejându-i contra discriminării şi circumstanțiind utilizarea contractelor de muncă cu durată determinată pe o bază acceptabilă pentru angajatori şi lucrători.

Principiul nediscriminării între cele două categorii de lucrători funcționează şi în ceea ce priveşte, de exemplu, sporul pentru vechime în muncă[1].

33. Munca prin agent de muncă temporară[2]. Este reglementată de Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 noiembrie 2008[3].

Această directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară[4] şi care sunt puşi la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare[5] pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestora (pct. 1).

Directiva 2008/104/CE înscrie la loc de frunte principiul egalității de tratament, statornicind: „condițiile de angajare şi de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceştia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa acelaşi loc de muncă" (art. 5).

Principiul nediscriminării lucrătorilor este prevăzut nu numai în cazul lucrătorilor temporari, al celor angajați cu timp parțial sau pe durată determinată, ci şi în cazul celor detaşați în conformitate cu Directiva Parlamentului European şi al Consiliului nr. 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestărilor de servicii[6].

34. Protecția tinerilor la locul de muncă. O sinteză a preocupărilor în materie ale Uniunii Europene o reprezintă *Directiva Consiliului 94/33/CE din 24 iunie 1994*[7].

Potrivit Directivei, prin *copil* se înțelege orice tânăr care nu a împlinit vârsta de 15 ani sau care face încă obiectul şcolarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislația națională, iar *adolescentul* este orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani şi de cel mult 18 ani, care nu mai face obiectul şcolarizării pe bază de program integral [art. 2 lit. b)].

---

[1] Curtea de Justiție, Camera a doua, Hotărârea din 13 septembrie 2007. Cauza C 307/05, Yolanda Del cerro Alonso/Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, în „Revista română de drept comunitar" nr. 2/2008, p. 159-162.

[2] A se vedea Alexandru Țiclea, *Noi Norme ale Uniunii Europene*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2009, p. 19-26; Alexandru Țiclea, Denisa Pătraşcu, *Directiva nr. 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară şi incidența sa asupra dreptului național*, în Dreptul nr. 7/2009; Nicolae Voiculescu, *Norme noi în dreptul comunitar al muncii şi impactul lor asupra legislației autohtone*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2009, p. 12-17.

[3] Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 327 din 5 decembrie 2008.

[4] *Agentul de muncă temporară* „este orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legea națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari, pentru a-i pune la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare..." [art. 3 alin. (1) lit. b) din Directivă].

[5] *Întreprinderea utilizatoare* „este orice persoană fizică sau juridică pentru care şi sub supravegherea şi conducerea căreia munceşte temporar un lucrător temporar" [art. 3 alin. (1) lit. c) din Directivă].

[6] A se vedea Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar la muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2009, p. 28-31.

[7] Privind această Directivă, a se vedea Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 288-291; Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 151-158.

Primele 3 secțiuni ale Directivei privesc fondul problemelor privind protecția muncii tinerilor, iar ultima este rezervată dispozițiilor cu caracter tehnic.

Se afirmă o serie de principii ca:

– interzicerea muncii copiilor;

– activitatea desfăşurată de copii şi adolescenți trebuie să fie strict reglementată şi protejată, iar aceasta trebuie să permită continuarea şcolarizării prin limitarea timpului de lucru al tinerilor;

– statul este dator să supravegheze ca fiecare patron să asigure tinerilor condiții de muncă adaptate vârstei lor, fără să compromită educația acestora.

35. Formarea profesională[1]**.** În aplicarea dispozițiilor art. 128 din Tratatul CEE, Consiliul European a emis *Decizia din 2 aprilie 1963* (63/266/CEE) prin care a stabilit principiile generale în materia formării profesionale. Această decizie prevede dreptul fiecărei persoane de a-şi alege în mod liber profesia şi instituția în care va fi pregătită, de a primi pregătirea profesională adecvată, de a se perfecționa şi readapta profesional ori de câte ori este necesar.

Prin *Regulamentul 75/337* a fost creat *Centrul european de dezvoltare a formării profesionale* cu scopul de a contribui la apropierea nivelurilor de pregătire profesională şi formarea în comun a formatorilor. Printr-o *rezoluție din anul 1993,* Consiliul a hotărât instituirea dreptului tinerilor la o perioadă minimală de formare după încheierea şcolarizării.

Formării profesionale i s-a acordat o atenție deosebită şi prin *Tratatul de la Maastricht*, care cuprinde un capitol destinat acestui domeniu. Art. 127 se referă la aplicarea unei politici de formare profesională, care să sprijine şi să completeze acțiunile statelor membre, cu menținerea responsabilității acestora pentru conținutul şi organizarea formării profesionale.

Se prevede, de asemenea, că statele membre şi Uniunea favorizează cooperarea cu țările terțe şi organizațiile internaționale competente în materia formării profesionale.

Consiliul Uniunii Europene a adoptat *Decizia nr. 94/819 din 6 decembrie 1994*, privind implementarea unei politici de formare profesională „Programul Leonardo da Vinci", care urmăreşte (art. 127 par. 2):

– adaptarea la mutațiile industriale, în special prin formarea şi reconversia profesională;

– ameliorarea formării profesionale inițiale şi formarea continuă în scopul înfăptuirii inserției şi reinserției profesionale pe piața muncii;

– favorizarea mobilității formatorilor şi a persoanelor în formare, în special a tinerilor;

– stimularea cooperării între instituțiile de învățământ sau de formare profesională şi întreprinderi;

– dezvoltarea nivelului de informații şi de experiență în acest domeniu între statele membre.

Comunicarea Comisiei Europene privind învățarea în rândul adulților din anul 2006[2], intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța* pune accentul pe importanța învățăturii în rândul adulților ca element-cheie al formării continue.

Planul de acțiune privind învățarea în rândul adulților, intitulat *Oricând este momentul pentru a învăța*, a făcut obiectul Comunicării Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic şi Social European şi către Comitetul Regiunilor din septembrie 2007[3].

Planul, rezultatul unei ample consultări cu statele membre, parteneri sociali şi a organizațiilor neguvernamentale din sectorul învățării în rândul adulților, constă în acțiuni în următoarele domenii:

– analizarea efectelor pe care reformele din toate sectoarele educației şi formării din statele membre le au asupra învățării în rândul adulților;

---

[1] A se vedea, pentru dezvoltări: Nicolae Voiculescu, *Drept social european,* 2014, p. 274-294; Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 298-331.

[2] Comunicarea Comisiei Europene intitulată *Nu este niciodată prea târziu pentru a învăța*, COM(2006) 614, 23.10.2006, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_ 0614en01.pdf

[3] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0558:FIN:RO:PDF

– îmbunătățirea calității ofertei din sectorul învățării în rândul adulților;

– sporirea posibilităților pe care le au adulții de a „urca cu o treaptă", și anume de a obține o calificare superioară cu cel puțin un nivel calificării anterioare;

– accelerarea procesului de evaluare a aptitudinilor și a competențelor sociale și de asigurare a validării și recunoașterii acestora sub forma rezultatelor educaționale;

– îmbunătățirea activității de monitorizare a sectorului învățării în rândul adulților.

Necesitatea furnizării și promovării educației formării inițiale și continue pentru dobândirea unor calificări și competențe de cea mai înaltă calitate, chiar excelentă, pentru a menține și întări capacitatea acestora de inovare și utilizare a cercetării este reafirmată și de *Rezoluția Consiliului din 15 noiembrie 2007* privind noile competențe pentru noi locuri de muncă[1].

În *Raportul comun pentru 2010 al Consiliului și al Comisiei privind progresele înregistrate referitor la punerea în aplicare a programului de lucru „Educație și formare profesională 2010" – „Învățarea de-a lungul vieții în serviciul cunoștințelor, creativității și inovației*[2] s-a reafirmat necesitatea unei reforme continue în domeniul educației și formării.

Educația și formarea profesională se află în centrul obiectivelor agendei de la Lisabona pentru creștere ș locuri de muncă și reprezintă elemente esențiale pentru continuarea aplicării acesteia în perspectiva anului 2020. Crearea unui „triunghi al cunoașterii" format din educație, cercetare și inovare, care să funcționeze corespunzător și să-i ajute pe toți cetățenii să își îmbunătățească competențele, este esențială din punct de vedere al creșterii și al locurilor de muncă, precum și al echității și incluziunii sociale.

Cadrul european privind competențele cheie în procesul de învățare de-a lungul vieții identifică și definește 8 competențe cheie necesare în vederea împlinirii pe plan personal, a cetățeniei active, a incluziunii sociale și a capacității de inserție profesională într-o societate bazată pe cunoaștere: 1) comunicarea în limba maternă; 2) comunicarea în limbi străine; 3) competențele în domeniul matematicii și competențele de bază în știință și tehnologie; 4) competențele informatice; 5) capacitatea de a învăța procesul de învățare; 6) competențele sociale și civice; 7) spiritul de inițiativă și antreprenoriat; 8) conștiința și expresia culturală.

Educația primară și formarea profesională ar trebui să sprijine dezvoltarea acestor competențe cheie până la un nivel care să îi pregătească pe tineri - inclusiv pe cei din categoriile defavorizate – pentru continuarea studiilor și pentru activitatea profesională. Educația și formarea profesională destinate adulților ar trebui să ofere oportunități reale tuturor adulților de a-și dezvolta și de a-și actualiza competențele cheie de-a lungul vieții.

Creșterile vizate cu privire la investițiile în educație și formare profesională sunt esențiale ca soluție pentru ieșirea din criza economică, la nivel național, cât și la nivel european, atât ca parte integrantă a reformelor structurale pe termen lung, cât și pentru a micșora impactul social imediat al acesteia.

Mai mult ca niciodată, competitivitatea Europei pe piața mondială depinde de aptitudinile și capacitatea sa de inovare, precum și de tranziția rapidă la o economie cu emisii scăzute de carbon și bazată pe cunoaștere.

Trebuie consolidat rolul educației și formării profesionale în cadrul triunghiului cunoașterii. Inovarea și creșterea ar rămâne la un nivel scăzut în lipsa unei baze solide de cunoaștere, competențe și aptitudini care să promoveze talentul și creativitatea de la o vârstă fragedă și care să fie actualizate de-a lungul vieții adulte.

Învățarea de-a lungul vieții și mobilitatea asigurată prin educația și formarea profesională de înaltă calitate sunt esențiale pentru a permite persoanelor să dobândească aptitudinile care sunt relevante nu numai pentru piața forței de muncă, ci și pentru incluziunea socială și cetățenia activă. Cadrul strategic EF 2020, împreună cu inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă", va juca un rol cheie în soluționarea priorităților care se află în centrul viitoarei strategii „UE 2020".

---

[1] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C/290 din 4 decembrie 2007.

[2] Publicat în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2010, p. 243-254.

Comisia Europeană acordă o atenție deosebită și îmbunătățirii formării profesorilor. În Comunicarea către Consiliu și Parlamentul European din august 2007[1] s-a reținut că cei aproximativ 6,25 milioane de profesori (cu normă întreagă) din Europa joacă un rol important în ajutorarea oamenilor pentru a-și dezvolta talentele, de a-și pune în valoare potențialul de nevoi și bunăstarea personală, în a-i sprijini să dobândească o gamă largă de cunoștințe și competențe de care vor avea nevoie ca cetățeni și lucrători. Profesorii școlari au rolul de mijlocitori între lumea în continuă evoluție și elevii care sunt pe cale să pătrundă în această lume.

Schimbările în educație și în societate impun noi exigențe profesorilor[2]. De aceea, ei trebuie să acumuleze noi cunoștințe și competențe, să le dezvolte în mod constant; să-și încheie, într-o primă fază, studiile de pedagogie de înaltă calitate și să se supună unui proces coerent de pregătire profesională continuă, în așa fel încât să fie permanent la curent cu competențele cerute în societatea bazată pe cunoaștere.

Alte exigențe în domeniul analizat sunt precizate în Concluziile Consiliului Uniunii Europene și ale reprezentanților guvernelor statelor membre, reuniți la 15 noiembrie 2007 privind îmbunătățirea calității cadrelor didactice[3].

Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2005/36/CE din 7 septembrie 2005 privește recunoașterea calificărilor profesionale. Ea stabilește regulile potrivit cărora un stat membru care supune accesul la o profesie reglementată sau exercitarea acesteia pe teritoriul său deținerii unor calificări profesionale specifice recunoaște, pentru accesul la acea profesie și pentru exercitarea acesteia, calificările profesionale dobândite în unul sau în mai multe state membre și care permit titularului acestei calificări să exercite aceeași profesie (art. 1).

Directiva se aplică oricărui resortisant al unui stat membru, inclusiv membrilor profesiilor libere, care doresc să exercite o profesie reglementată într-un stat membru, altul decât cel în care și-a dobândit calificările profesionale, fie în mod independent, fie, pe bază salarială (art. 2 pct. 1).

Un rol important în politica de formare profesională îl are Curtea Europeană de Justiție, care prin jurisprudența sa a contribuit la definirea conceptului respectiv, precum și la determinarea competențelor în materie.

36. Obligația de informare[4]. Este prevăzută de Directiva 91/533/CEC, care, stabilește obligația angajatorului de a informa pe fiecare lucrător, în scris, asupra principalelor condiții de angajare și de muncă.

Conform acestei directive, noțiunea de lucrător este cu mult mai largă decât cea de salariat. De altfel, în preambulul acesteia, se precizează că, necesitatea elaborării unui asemenea instrument în materie este justificată și prin faptul că „dezvoltarea, în statele membre, a unor noi forme de muncă a condus la multiplicarea tipurilor de raporturi de muncă".

Obiectivele urmărite de Directivă sunt:

– necesitatea stabilirii, la nivel Uniunii Europene, a unei obligații generale potrivit căreia fiecare lucrător trebuie să dispună de un document care să cuprindă informații cu privire la elemente esențiale ale contractului sau raportului său de muncă; Evident, din rațiuni de flexibilitate a reglementării, statele membre pot exclude din câmpul de aplicare al Directivei anumite cazuri limitate de raporturi de muncă (art. 1, pct. 2);

– obligația de informare ce trebuie îndeplinită de patron poate fi acoperită prin intermediul unui contract scris, al unei scrisori de angajare al unuia sau mai multor alte documente sau, în lipsa acestora, al unei declarații scrise de patron;

– obligația de informare se referă și la lucrătorii care, în cadrul pieței interne a Uniunii, sunt detașați, în considerarea serviciului, dintr-un stat în altul (art. 4 – „lucrătorul expatriat");

---

[1] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0392:FIN:RO:PDF

[2] În același sens este și Raportul pentru anul 2010, *cit. supra.*

[3] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C 300/6 din 12 decembrie 2007.

[4] Pentru dezvoltări, a se vedea, Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 341-344; Ovidiu Ținca, *op. cit.*; p. 124-127; Luminița Dima, *op. cit.*, p. 73-80; p. 186-194; Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 113-121.

– obligația statului de a garanta lucrătorilor posibilitatea de a-şi valorifica drepturile ce decurg din Directivă.

Art. 3 alin. (2) din acest act normativ prevede că informarea lucrătorului privind elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă se face sub forma:

a) unui contract de muncă scris sau

b) unei scrisori de angajare sau

c) unuia sau mai multor documente scrise, care să conțină cel puțin informațiile esențiale privind: identitatea părților; locul de muncă, inclusiv dacă nu este stabil; titlul, gradul, natura sau categoria activității pentru care este angajat lucrătorul sau o scurtă caracterizare ori descriere a activității; data de la care contractul sau raportul de muncă produce efecte; suma inițială de bază, celelalte elemente componente şi frecvența plății remunerației pe care lucrătorul are dreptul să o primească; durata unei zile sau săptămâni normale de lucru.

37. Diminuarea şomajului şi ocuparea forței de muncă. Reprezintă unul din cele mai importante obiective ale Uniunii Europene.

Mai multe rezoluții şi recomandări au fost adoptate în domeniul respectiv:

– Rezoluția Consiliului, din 12 iulie 1982, privind combaterea şomajului;

– Rezoluția Consiliului, din 7 iunie 1984, privind contribuția inițiativelor locale de creare de locuri de muncă şi lupta contra şomajului;

– Recomandarea Consiliului 86/379/CEE din 24 iulie 1986 privind angajarea persoanelor cu handicap.

Regulamentul (CEE) nr. 1888/84 al Consiliului a instituit măsuri specifice de interes comunitar în domeniul ocupării. El impune o serie de condiții generale în spațiul uniunii şi anume:

a) să contribuie la realizarea obiectivelor politicii de ocupare;

b) să fie compatibile cu alte politici comunitare;

c) să nu creeze distorsiuni ale concurenței.

Ocuparea forței de muncă vizează îmbunătățirea funcționării pieței muncii, o mai deplină cunoaştere şi reconversie profesională. A fost constituit *Fondul Social European*, având misiunea de a sprijini financiar şi tehnic creşterea gradului de ocupare şi mobilitatea lucrătorilor. Urmare a *Tratatului de la Amsterdam* din 1997 s-a înființat *Comitetul ocupării forței de muncă*, care asigură coordonarea, sprijinul şi supravegherea în acest domeniu[1].

Pentru a ajuta statele membre să-i mobilizeze pe cei apți de muncă şi să acorde sprijin celor inapți, Comisia Europeană a propus o strategie globală, denumită *incluziune activă*. Aceasta combină ajutorul pentru venit la un nivel suficient pentru ca persoanele să ducă o viață demnă, cu crearea de legături cu piața forței de muncă prin intermediul oportunităților de angajare sau a formării profesionale, precum şi a unui acces mai bun la servicii sociale de abilitare.

A fost elaborată astfel, Recomandarea 2008/867/CE din 3 octombrie 2008 privind incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii, prin care se propune statelor membre, printre altele, să implementeze o strategie globală integrată pentru incluziunea activă a persoanelor excluse de pe piața muncii, combinând sprijinul pe venit adecvat cu piața muncii care favorizează incluziunea şi cu accesul la servicii de calitate. Politicile de incluziune activă ar trebui să faciliteze integrarea la un loc de muncă durabil şi de calitate a persoanelor care pot munci şi să ofere resurse suficiente pentru o viață demnă, alături de un sprijin pentru participare socială, pentru persoanele care nu pot munci[2].

38. Combaterea muncii nedeclarate. Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic şi Social, Comitetul Regiunilor din octombrie 2007 s-a referit la *accelerarea luptei împotriva muncii nedeclarate*[3].

[1] Ion Niță, *Integrarea României în Uniunea Europeană*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 77.

[2] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L 307 din 18 noiembrie 2008.

[3] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0628:FIN:RO:PDF

Munca nedeclarată este definită ca „orice activitate remunerată, care este legală în ceea ce priveşte natura ei, dar nu este declarată autorităților publice, luând în calcul diferențele sistemelor de reglementare din statele membre". Ea este asociată cu frauda fiscală şi/sau frauda sistemului de securitate socială şi acoperă activități diverse, pornind de la servicii de menaj neoficiale până la munca clandestină efectuată de rezidenți ilegali, dar exclude infracțiunile. Munca nedeclarată reprezintă un fenomen complex, influențat de o gamă întreagă de factori economici, sociali, instituționali şi culturali, dar este general acceptat faptul că tinde să obstrucționeze politicile economice, bugetare şi sociale.

Atât angajatorii (şi consumatorii), cât şi angajații (şi lucrătorii independenți) pot recurge la munca nedeclarată datorită câştigului potențial – comparat cu riscul de a fi amendat – obținut prin evitarea taxelor şi a contribuțiilor la sistemul de securitate socială, a drepturilor sociale (salariu minim, legislația în domeniul protejării forței de muncă, drepturile de concediu) şi costul implicat de conformitatea cu legislația (cerințele de înregistrare, normele de sănătate şi securitate). În măsura în care munca nedeclarată concurează şi chiar elimină alte activități care respectă legea, aceasta reprezintă sursa principală de dumping social. În cazul persoanelor care desfăşoară activități nedeclarate şi care primesc indemnizații de şomaj, există şi o dimensiune de fraudă socială.

În plus, munca nedeclarată tinde să fie asociată cu condiții precare de muncă şi cu riscurile pe care acestea le implică pentru sănătatea lucrătorilor, cu şanse puține pentru evoluția carierei şi cu un nivel nesatisfăcător de securitate socială.

Posibilitatea de a găsi muncă nedeclarată constituie un factor cheie în încurajarea imigrației ilegale. Rezidenților ilegali, care tind să rămână în afara sistemului de securitate socială, le este deseori oferită muncă nedeclarată, în condiții inacceptabile din punct de vedere social şi care încalcă normele de sănătate şi securitate.

Factori determinanți ai muncii nedeclarate sunt considerați:

– cererea crescândă de servicii de menaj şi de îngrijire la domiciliu care rezultă din schimbările socio-demografice, eventual în combinație cu reducerea timpului de lucru;

– înclinația spre relații profesionale minimale şi mai puțin ierarhizate, cu sisteme de plată sau o contabilizare a timpului mai flexibile;

– activitatea independentă (inclusiv activitatea independentă falsă) şi subcontractarea şi, la un nivel mai general, contractele flexibile şi contractele de muncă pe perioadă determinată, când, acestea sunt folosite pentru nedeclararea unei părți a venitului;

– facilitarea crescândă a constituirii grupărilor de întreprinderi transfrontaliere, care necesită cooperare internațională eficientă între organismele şi/sau sistemele de monitorizare şi de punere în aplicare a legii.

Principala modalitate de combatere a muncii nedeclarate constă în transformarea ei într-o muncă licită. Se poate ajunge la acest deziderat prin:

– scăderea atractivității financiare a muncii nedeclarate care rezultă din modelul sistemelor de impozitare şi prestații de securitate socială, şi a permisivității sistemului de securitate socială cu privire la efectuarea muncii nedeclarate;

– reformă administrativă şi simplificare, în vederea reducerii costului respectării legii;

– consolidarea mecanismelor de supraveghere şi sancțiune prin implicarea inspectoratelor teritoriale de muncă, a birourilor fiscale şi a partenerilor sociali;

– cooperare transnațională între statele membre, şi

– activități de sensibilizare a populației.

39. Combaterea hărțuirii şi a violenței la locul de muncă. Constituie o preocupare materializată în Acordul cadru european, semnat la 26 aprilie 2007 de Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Europeană a întreprinderilor meşteşugăreşti şi a întreprinderilor mici şi mijlocii (BUSINESSEUROPE, UEAPME) şi Centrul european al întreprinderilor mici şi mijlocii cu participare publică (CEEP)[1].

[1] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:RO:PDF

Obiectivul acordului este prevenirea şi, dacă este cazul, gestionarea problemelor referitoare la cazurile de intimidare, hărţuire sexuală şi violenţă fizică la locul de muncă. Acordul condamnă toate formele de hărţuire şi violenţă şi confirmă responsabilitatea angajatorului de a proteja lucrătorii împotriva acestora. Companiile din Europa sunt invitate să adopte o politică de toleranţă zero faţă de un astfel de comportament şi să definească proceduri pentru rezolvarea eventualelor cazuri de hărţuire şi violenţă.

Acordul urmează să fie pus în aplicare de membrii părţilor semnatare, precum organizaţiile naţionale ale partenerilor sociali, în conformitate cu procedurile şi practicile specifice administraţiei, forţei de muncă şi statelor membre, în acord cu dispoziţiile primei alternative de la articolul 139 alineatul (2) din Tratatul CE, în decurs de trei ani de la semnarea acestuia.

Potrivit Acordului, diverse forme de hărţuire şi violenţă la locul de muncă pot fi:

– de natură fizică, psihologică şi/sau sexuală,

– să constituie incidente izolate sau tipuri de comportament cu un caracter mai sistematic,

– să se manifeste între colegi, între superiori şi subordonaţi sau să fie exercitate de către părţi terţe precum clienţi, pacienţi, elevi etc.,

– să varieze de la cazuri minore de lipsă de respect, la acţiuni mult mai grave, inclusiv fapte penale care necesită intervenţia autorităţilor publice.

Obiectivul acordului este:

– să sporească nivelul de sensibilizare şi de înţelegere a angajatorilor, lucrătorilor şi a reprezentanţilor acestora cu privire la hărţuire şi la violenţă la locul de muncă,

– să ofere angajatorilor, lucrătorilor şi reprezentanţilor acestora de la toate nivelele un cadru orientat spre acţiune pentru a identifica, preveni şi gestiona problemele legate de hărţuire şi de violenţă la locul de muncă.

Hărţuirea are loc atunci când unul ori mai mulţi lucrători ori persoane cu funcţii de conducere sunt abuzate, ameninţate şi/sau umilite în mod repetat şi deliberat în situaţii legate de muncă, iar violenţa se produce când aceleaşi persoane sunt agresate în situaţiile menţionate.

Hărţuirea şi violenţa pot fi exercitate de una sau mai multe persoane cu funcţii de conducere sau lucrători în scopul ori având ca efect încălcarea demnităţii unei persoane cu funcţii de conducere sau a unui lucrător, având consecinţe dăunătoare asupra sănătăţii persoanei în cauză şi/sau generând un mediu de lucru ostil.

Angajatorii trebuie să conştientizeze că hărţuirea şi violenţa nu sunt tolerate. Ei trebuie să specifice procedurile de urmat atunci când apar astfel de cazuri. Aceste procedurii pot include o etapă informală în care o persoană care se bucură de încredere din partea administraţiei şi a lucrătorilor este disponibilă să ofere consiliere şi asistenţă.

În situaţia în care se stabileşte producerea unui caz de hărţuire şi violenţă, trebuie luate măsurile cuvenite împotriva făptaşului/făptaşilor, care pot varia de la măsuri disciplinare până la concediere.

40. Concedierile colective[1]. *Directiva Consiliului 98/59/CE din 20 iulie 1998* reglementează armonizarea legislaţiilor statelor membre cu privire la concedierile colective.

Prin concedieri colective, se înţeleg acele concedieri efectuate de un angajator pentru unul sau mai multe motive ce nu ţin de persoana lucrătorilor, în cazul în care, numărul celor afectaţi este:

– cel puţin egal cu 10 în unităţile care angajează în mod obişnuiţi mai mult de 20 şi mai puţin de 100 de lucrători;

– cel puţin egal cu 10% din numărul lucrătorilor din unităţile care angajează în mod obişnuit cel puţin 100, dar nu mai puţin de 300 de lucrători;

– cel puţin egal cu 30 în unităţile care angajează în mod obişnuit cel puţin 300 de lucrători;

[1] A se vedea pentru amănunte, Costel Gîlcă, *op. cit.*, p. 27-61; Ovidiu Ţinca, *op. cit.*, p. 202-205; Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 172-173; Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 369-374; Luminiţa Dima, *op. cit.*, p. 211-220; Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 196-203.

– pentru o perioadă de 90 de zile, cel puțin egal cu 20, oricare ar fi numărul lucrătorilor angajați în mod obișnuit în unitățile respective.

Directiva impune obligația angajatorilor de a declanșa, în timp util, consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru analizarea posibilităților de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale în scopul redistribuirii și reconversiei lucrătorilor disponibilizați. Angajatorul trebuie să furnizeze reprezentanților lucrătorilor o serie de informații utile privind motivele proiectului de concediere, numărul și categoriile de lucrători care urmează să fie disponibilizați, criteriile preconizate pentru alegerea lucrătorilor care urmează să fie disponibilizați etc.

41. Securitatea socială[1]. Sediul materiei se află în art. 51 și art. 235 ale Tratatului CEE. Dispozițiile cu caracter de principiu ale Tratatului au fost dezvoltate printr-o serie de Regulamente, dintre care cele mai importante sunt: 1408/71 și 574/72, amendate ulterior prin alte Regulamente (2001/83, 1305/89, 2332/89, 1247/92, 1945/93; 629/2006).

La rândul său Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și de stabilire a conținutului anexelor acestuia a fost modificat de Regulamentul (CE) nr. 987/2009 din 16 septembrie 2009.

Regulamentul 987/2009 din 16 septembrie 2009 stabilește procedura de punere în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004.

A fost structurat astfel un sistem unitar al securității sociale în vederea desființării pe cât posibil a limitărilor teritoriale în aplicarea schemelor de securitate socială din Uniunea Europeană.

Principiile desprinse din analiza actelor enunțate sunt:

– nediscriminarea bazată pe cetățenie;

– plata prestațiilor sociale indiferent de reședință;

– nesuprapunerea prestațiilor;

– principiul statului unic.

Sub incidența normelor europene intră și membrii de familie ca și persoanele aflate în întreținerea muncitorului sau lucrătorului independent.

Prestațiile avute în vedere sunt cele de boală sau maternitate, invaliditate, bătrânețe, supraviețuire, accident de muncă și boală profesională, șomaj și familie.

Referitor la legea aplicabilă, regula este: se aplică legea statului în care o persoană muncește.

De la această regulă se prevăd o serie de excepții pentru muncitorii detașați, muncitorii care își exercită activitatea pe teritoriul mai multor state și muncitorii frontalieri.

42. Demersuri privind flexicuritatea în relațiile de muncă[2]. Uniunea Europeană este preocupată[3] să pună în aplicare o politică de modernizare a dreptului muncii în fiecare stat membru, cu scopul de a genera o nouă dinamică a locurilor de muncă și una de creștere economică. Noțiunile de flexibilitate și de securitate sunt în centrul acestei modernizări.

Se dorește instaurarea flexicurității ca soclu comun al pieței muncii europene, ce presupune concilierea flexibilității în cadrul întreprinderilor cu legitima securitate a salariaților.

---

[1] A se vedea pentru amănunte: Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 383-412; Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 179-187; Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 389-395; Claudia-Ana Moarcăș Costea, *Instrumente de coordonare a sistemelor de securitate socială*, Editura C.H. Beck, București, 2011, p. 117-185.

[2] „Flexicuritatea" este un termen compus, o combinație între două cuvinte: „flexibilitate" și „securitate".

[3] A se vedea Alexandru Țiclea, *Flexecuritatea un concept actual*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2007, p. 9-23; *Idem*, *Noi discuții privind flexecuritatea*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2008, p. 11-16; Ion Traian Ștefănescu, *Impactul globalizării asupra dreptului muncii și a dreptului securității sociale – perspectiva europeană*, în „Dreptul" nr. 4/2008, p. 68-86; Andrei Popescu, *Drept internațional și european al muncii*, p. 341-353; Luminița Dima, *op. cit.*, p. 17-20.

Obiectivul major al acestui deziderat a constat în atingerea unei rate globale de ocupare a forței de muncă de 70% la orizontul anilor 2010.

În anul 2006, conducătorii europeni au cerut Comisiei să inițieze, împreună cu guvernele statelor membre şi partenerii sociali, elaborarea unei abordări comune a flexicurității care să țină seama de particularitățile naționale. Drept consecință, a fost publicată în noiembrie 2006 o Carte verde: *„Modernizarea dreptului munci pentru a răspunde provocărilor secolului XXI. A adapta dreptul muncii pentru a garanta flexibilitatea şi securitatea pentru toți"*. Ca urmare a acestui raport, Comisia a difuzat un *comunicat* asupra flexicurității la 27 iunie 2007[1].

Prin acest document care a avut drept deviză „Locuri de muncă mai multe şi mai bune prin flexibilitate şi securitate"[2] s-a plecat de la premisa că modul de viață[3] şi de lucru al cetățenilor europeni se schimbă rapid, datorită integrării economice europene, dezvoltării de noi tehnologii, în special în domeniul informației şi comunicării, îmbătrânirii demografice, alături de niveluri medii de ocupare a forței de muncă relativ scăzute şi un nivel ridicat de şomaj pe termen lung; toate acestea prezintă un risc pentru durabilitatea sistemelor de protecție socială.

Flexicuritatea are obiectivul de a asigura cetățenilor Uniunii Europene un nivel ridicat de siguranță a ocupației, şi anume posibilitatea de a găsi fără dificultăți un loc de muncă în orice stadiu al vieții active şi de a avea perspective de dezvoltare a carierei într-un mediu economic în schimbare. De asemenea, are obiectivul de a sprijini angajatorii şi angajații, deopotrivă, să beneficieze pe deplin de oportunitățile globalizării.

Pe de o parte, flexicuritatea se referă la schimbările („tranzițiile") de succes pe parcursul vieții: de la şcoală la locul de muncă, de la un loc de muncă la altul, între şomaj sau inactivitate şi locul de muncă, şi de la locul de muncă la pensionare. Aceasta nu se limitează la o mai mare libertate a unităților de a angaja sau concedia şi nu implică caducitatea contractelor pe perioadă nedeterminată, ci se referă la progresul lucrătorilor spre locuri de muncă mai bune, „mobilitatea ascendentă" şi la dezvoltarea optimă a talentului. De asemenea, flexibilitatea se referă la organizarea suplă a muncii, capabilă de a răspunde repede şi eficient noilor cerințe şi competențe de productivitate şi la facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu responsabilitățile vieții private. Pe de altă parte, securitatea reprezintă mai mult decât păstrarea locului de muncă; ea se referă la mijlocirea competențelor care permit progresul în viața profesională şi la sprijinul în găsirea unui nou loc de muncă. Totodată, se referă la ajutoare de şomaj adecvate în vederea înlesnirii tranzițiilor. În cele din urmă, cuprinde oportunități de formare profesională pentru toți lucrătorii, în special pentru cei cu nivel scăzut de calificare şi pentru cei în vârstă.

Potrivit *Comisiei Europene*, politicile de flexicuritate pot fi proiectate şi puse în aplicare prin intermediul a patru componente:

– *prevederi contractuale flexibile şi sigure* (din perspectiva angajatorului şi a angajatului, a persoanelor încadrate în muncă şi a celor care fac parte din categoriile excluse) printr-o legislație, contracte colective şi organizare a muncii moderne;

– *strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții* pentru a asigura adaptabilitatea şi capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor, în special a categoriilor celor mai vulnerabile;

– *politici din domeniul pieței forței de muncă active şi eficiente* care ajută oamenii să facă față schimbărilor rapide, reduc perioadele de şomaj şi înlesnesc tranzițiile către noi locuri de muncă;

– *sisteme moderne de asigurare socială* care presupun sprijin financiar corespunzător, încurajează ocuparea forței de muncă şi înlesnesc mobilitatea pe piața forței de muncă.

Rezoluția Parlamentului European din 29 noiembrie 2007 privind principiile comune ale flexicurității [2007/2209 (INI)][4] subliniază că aceasta este concepută să fie atât în interesul salariaților, dar şi al angajatorilor.

---

[1] Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic şi Social şi Comitetul Regiunilor (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359: FIN:RO:PDF).

[2] http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf

[3] A se vedea şi Pascale Vielle, Flexecurité: *Redéfinir la sécurité des citoyens européens*, în „Observatoire social européen" nr. 1/2007, preluat de pe http://www.ose.be/fr/default.htm

[4] http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0574+0+DOC+XML+V0//RO

Principiile sale ar trebui să includă, printre altele:

– măsuri pentru prevederi contractuale flexibile şi sigure şi măsuri împotriva practicilor abuzive, în special în anumite contracte nestandardizate;

– înlăturarea segmentării pieței muncii prin promovarea siguranței ocupării forței de muncă şi îmbunătățirea siguranței locurilor de muncă;

– reconcilierea muncii cu viața de familie sau privată, precum şi promovarea noțiunii de „muncă decentă";

– egalitatea între sexe şi promovarea egalității de şanse pentru toți;

– conceperea şi punerea în aplicare a unor abordări naționale, în strânsă consultare cu partenerii sociali, în conformitate cu obiceiurile şi practicile naționale;

– consolidarea adaptabilității societăților şi lucrătorilor prin îmbunătățirea securității tranziției, şi printr-o mai bună mobilizare a politicilor privind piața activă a muncii;

– necesitatea unei forțe de muncă calificate şi adaptabile, combinând, prin urmare, politici active în domeniul pieței forței de muncă cu investiții în învățarea continuă, pentru a creşte şansele de angajare;

– un cadru macroeconomic pentru o creştere echilibrată şi durabilă şi locuri de muncă mai multe şi mai bune.

În Raportul Misiunii europene pentru flexicuritate[1] s-a subliniat avantajul de care trebuie să beneficieze atât întreprinderile, cât şi salariații de pe urma flexibilității (o mai bună conciliere între viața profesională şi viața personală, o mai mare capacitate de adaptare a întreprinderilor) şi a securității (securizarea parcursurilor profesionale şi un sistem eficace de formare profesională pentru salariați, securitate juridică pentru întreprinderi).

Flexicuritatea este una dintre cheile reformelor în curs de desfăşurare pe piața forței de muncă, în vederea adaptării acesteia şi a modernizării sale. Facilitând perioadele de tranziție, accelerând reluarea activității profesionale, îmbunătățind competențele salariaților în funcție de nevoile întreprinderilor, flexicuritatea permite combinarea de instrumente eficace într-un context economic degradat.

Prin Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară[2] s-a reținut că aceasta formă de activitate răspunde nu numai necesităților în materie de flexicuritate, dar şi necesității lucrătorilor de a-şi armoniza viața profesională cu cea privată. Ea contribuie la crearea de locuri de muncă, la participarea şi integrarea pe piața muncii.

43. Legea aplicabilă raporturilor de muncă[3]**.** Legislația muncii din statele membre ale Uniunii Europene nu are caracter omogen; ea diferă de la țară la țară. Prin urmare, poate apărea un conflict de legi, punându-se, de exemplu, problema într-un caz concret, atunci când munca se prestează într-un alt stat membru dacă se aplică legea salariatului sau legea angajatorului.

Soluția este dată de Regulamentul (CE) nr. 593/2008 a Parlamentului European şi al Consiliului, din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (cunoscut sub denumirea de „Roma I"), care înlocuieşte Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale.

Regulamentul „Roma I" se aplică raporturilor contractuale încheiate după data de 17 decembrie 2009, în situațiile în care există un conflict de legi[4].

Art. 8 din acest regulament dispune:

„(1) Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată

---

[1] Consiliul Uniunii Europene, Bruxelles, 26 septembrie 2008 (13140/1/08). http://register.consilium.europa.eu/pdf/ro/08/st13/st13140-re01.ro08.pdf

[2] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L 327 din 15 decembrie 2008.

[3] A se vedea şi Alexandru Țiclea, *Legea aplicabilă contractului individual de muncă cu elemente de extraneitate potrivit dreptului european,* în „Dreptul" nr. 6/2012.

[4] A se vedea şi Nadia Cerasela Aniței, *Ce înțelegem prin noțiunea de norme de aplicație imediată sau necesară în dreptul internațional privat român?,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2015, p. 39-46.

acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) din prezentul articol.

(2) În măsura în care legea aplicabilă contractului individual de muncă nu a fost aleasă de părți, contractul este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care angajatul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.

(3) În cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată în temeiul alineatului (2), contractul este reglementat de legea țării în care este situată unitatea angajatoare.

(4) În cazul în care reiese din circumstanțele de ansamblu ale cazului că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată la alineatul (2) sau (3), se aplică legea acelei alte țări".

Rezultă din textul de mai sus, că există două posibilități[1]:

a) *prima - părțile au ales legea aplicabilă.* Această alegere însă, subiectiv aplicabilă, nu poate fi niciodată mai dezavantajoasă pentru salariat decât legea obiectiv aplicabilă;

b) *a doua – părțile nu au ales legea aplicabilă.* În acest caz, legea *obiectiv aplicabilă* va fi în ordine:

- legea țării unde se desfășoară activitatea;
- legea angajatorului;
- legea țării cu care contractul individual de muncă are cea mai strânsă legătură[2].

Este evident că, regulamentul „Roma I" urmărește excluderea posibilității aplicării unui regim mai dezavantajos salariatului provenit dintr-un alt stat, față de cel pe care l-ar fi avut dacă provenea din statul gazdă, unde își desfășoară temporar activitatea.

Ca urmare, în considerarea normelor europene citate, instanțele de drept al muncii din România, vor trebui „să judece, sub aspect substanțial, nu numai potrivit legii române, ci și potrivit legii altui stat membru, ca lege obiectiv aplicabilă sau subiectiv aplicabilă raportului juridic de în discuție"[3]. Totodată, instanțele noastre ar trebui să respecte întocmai jurisprudența Curții Europene de Justiție[4].

44. România și Uniunea Europeană[5]. La 1 ianuarie 2007 țara noastră a aderat la Uniunea Europeană – eveniment cu semnificații politice, dar și economice și sociale deosebite.

Aderarea a fost urmată de integrare, proces complex constând în compatibilizarea intereselor românilor cu cele ale cetățenilor statelor membre în toate aspectele vieții lor[6].

Unul din domeniile vizate constă în continuarea procesului de armonizare a legislației românești cu reglementările comunitare, transpunerea acestora în dreptul intern, luarea măsurilor organizatorice necesare privind: libera circulație a lucrătorilor, piața muncii, modernizarea serviciilor de plasare și consultanță profesională, securitatea și sănătatea în muncă etc.

Conform art. 52 din Protocolul la Tratatul de aderare[7], începând cu data de 1 ianuarie 2007 România devine destinatară a legilor – cadru, regulamentelor și deciziilor europene, precum și al

---

[1] Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare*..., p. 27.

[2] De pildă, Camera socială franceză (hotărârea din 25 ianuarie 2012, nº 11-11374) a decis, în cazul unui salariat având încheiate mai multe contracte de muncă cu diferite întreprinderi ale aceluiași grup, desfășurându-și activitatea în diverse țări, că se aplică legea grupului (societății mamă). Legătura cu această societate constituie un obstacol al aplicării legii din fiecare țară unde a fost angajat acel salariat (în „Revue de droit du Travail" nº 3 - mars 2012, p. 125).

[3] Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare*..., p. 28.

[4] Curtea Europeană de Justiție a avut ocazia să se pronunțe asupra legii aplicabile în situația lucrătorilor mobili (Cauza Koelzsch din 15 martie 2011 și cauza Voogsgeerd din 15 decembrie 2011).

[5] A se vedea și Nicolae Voiculescu, *op. cit.*, p. 220-222; Ion Niță, *op. cit.*, p. 6-7; Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 303-305.

[6] A se vedea Lazăr Comănescu, *Momentul istoric 1 ianuarie 2007: implicații, oportunități și responsabilități*, în „Revista română de drept comunitar" nr. 1/2007, p. 12-18; Victor Duculescu, *România – membră a Uniunii Europene: aspecte și implicații juridice*, în „Revista română de drept comunitar" nr. 1/2007, p. 19-30; Ion M. Anghel, *Implicațiile pe care le are asupra statului român intrarea în vigoare a tratatului de aderare a României la Uniunea Europeană*, în „Dreptul" nr. 7/2007, p. 9-33.

[7] Ratificat prin Legea nr. 157/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 465 din 1 iunie 2005).

directivelor şi deciziilor în înţelesul art. 249 din Tratatul de instituire a Comunităţii Europene şi al art. 61 din Tratatul CEEA, cu condiţia ca aceste legi-cadru, regulamente şi decizii europene, să fi fost adresate tuturor statelor membre actuale.

În îndeplinirea obligaţiilor asumate încă prin *Acordul de asociere din 1993*, cu scopul armonizării legislaţiei noastre cu *acquis*-ul comunitar[1], au fost adoptate mai multe acte normative referitoare la: înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere şi al prefecturilor, criteriile şi metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiţii deosebite, protecţia specială şi încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate etc.

S-au adoptat mai multe acte normative privind, de exemplu: voluntariatul, patronatele, sindicatele, asigurările de şomaj, asigurările pentru accidente de muncă şi boli profesionale etc.

Desigur că cel mai important act normativ îl constituie Codul muncii (Legea nr. 53/2003), care prevede că potrivit obligaţiilor internaţionale asumate de România, legislaţia muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convenţiile şi recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii, cu normele dreptului internaţional al muncii (art. 276).

Ulterior, au fost adoptate Legea nr. 309/2004 privind libera circulaţie pe teritoriul României a cetăţenilor statelor membre ale Uniunii Europene şi Spaţiului Economic European[2], şi Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România[3] etc.

Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 148/2005 privind susţinerea familiei în vederea creşterii copilului transpune[4] prevederile Clauzei 2 – „Concediul pentru creşterea copilului", pct. 1, 2,3, lit. a)-c) şi pct. 8 – din Anexa la Directiva Consiliului 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind acordul–cadru asupra concediului pentru creşterea copilului. Ea a fost înlocuită prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor[5].

În continuarea procesului de armonizare a fost adoptată Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[6], care transpune Directiva Consiliului 89/391/CEE privind introducerea unor măsuri pentru promovarea, îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă.

În dezvoltarea prevederilor acestei legi şi în conformitate cu normele comunitare au fost adoptate mai multe hotărâri ale Guvernului, precum şi Normele metodologice de aplicare[7].

De asemenea, a fost adoptată Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultarea angajaţilor[8] etc.

---

[1] Privind procesul extrem de complex de armonizare a legislaţiei române cu reglementările comunitare (acquis-ul comunitar), a se vedea Andrei Popescu, *Unele clarificări conceptuale...*, p. 35-38).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 593 din 1 august 2004, lege înlocuită la data aderării de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulaţie pe teritoriul României a cetăţenilor statelor membre ale Uniunii Europene şi Spaţiului Economic European (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 21 iulie 2005), aprobată prin Legea nr. 260/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900 din 7 octombrie 2005), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 500/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1055 din 30 decembrie 2006).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014.

[4] În aplicarea acestei ordonanţe au fost emise Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1025/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 704 din 17 august 2006).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010, modificată ulterior, prin Legea nr. 166/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 11 octombrie 2012).

În aplicarea acesteia a fost adoptată Norma metodologică aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 78 din 31 ianuarie 2011) modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1291/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 897 din 28 decembrie 2012).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

[7] A se vedea *infra* Cap. XII, „Securitatea şi sănătatea în muncă".

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006. Transpune Directiva Parlamentului şi a Consiliului 2002/14/CE.

Au fost elaborate şi alte acte normative având acelaşi scop: armonizarea deplină a legislaţiei interne cu reglementările europene. Astfel, urmărindu-se în principal, „flexibilizarea relaţiilor de muncă", dinamizarea acestora şi armonizarea legislaţiei muncii cu directivele europene şi convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii în „contextul crizei economice", a fost adoptată Legea nr. 40/2011 de modificare (esenţială) a Codului muncii – Legea nr. 53/2003. S-a urmărit, în special, transpunerea unor dispoziţii ale Directivei nr. 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru şi ale Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca temporară.

Aceleaşi raţiuni (flexibilizarea pieţei muncii etc. la care se adaugă crearea condiţiilor pentru „dezvoltarea mediului de afaceri"), au fost avute în vedere şi prin adoptarea Legii dialogului social nr. 62/2011.

Prin Legea nr. 27/2013 pentru ratificarea Memorandumului de înţelegere între Uniunea Europeană şi România şi a Memorandumului de înţelegere între Comisia Europeană şi România[1], au fost aprobate măsuri în domeniul pieţei muncii şi anume[2]:

– Implementarea de reforme ale sistemelor de stabilire a salariilor care să permită reflectarea mai bună a evoluţiei productivităţii pe termen mediu, respectând în acelaşi timp autonomia partenerilor, tradiţiile şi practicile naţionale;

– Diversificarea situaţiilor în care sunt folosite contracte de muncă pe durată determinată, asigurându-se în acelaşi timp că nu se sporeşte segmentarea pieţei muncii. În paralel, legislaţia de protecţie a ocupării va fi îmbunătăţită şi se va adapta la principiile flexicurităţii;

– Creşterea perioadei în care orele suplimentare pot fi compensate cu zile libere plătite la 3 luni.

Prin mai multe acte normative, adoptate în anul 2015, au fost transpuse în legislaţia naţională şi alte norme europene. De exemplu, prin Legea nr. 154/2015 pentru modificarea şi completarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă[3] a fost transpus „articolul 2 din Directiva 2014/27/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 26 februarie 2014 de modificare a Directivelor 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE ale Consiliului şi a Directivei 2004/37/CE a Parlamentului European şi a Consiliului pentru a le alinia la Regulamentul (CE) nr. 1.272/2008 privind clasificarea, etichetarea şi ambalarea substanţelor şi a amestecurilor, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 65 din 5 martie 2014".

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 128 din 11 martie 2013.

[2] A se vedea pct. 35-37 din Anexa 1 lit. D din primul memorandum şi pct. 38-40 din Anexa 1 lit. D din al doilea memorandum.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 445 din 22 iunie 2015.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Partea a II-a

DREPTUL COLECTIV AL MUNCII

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul III

DIALOGUL SOCIAL ŞI COOPERAREA TRIPARTITĂ

§1. Consideraţii introductive

1. Reglementarea dialogului social. Codul muncii conţine un titlu special consacrat dialogului social (Titlul VII). Capitolul I al acestui titlu cuprinde dispoziţii generale (art. 211-213), Capitolul II se referă la sindicate (art. 214-220), Capitolul III la reprezentanţii salariaţilor[1] (art. 221-226), iar Capitolul IV la patronate[2] (art. 227 şi art. 228).

Art. 211 prevede că „pentru asigurarea climatului de stabilitate şi pace socială, prin lege sunt reglementate modalităţile de consultări şi dialog permanent între partenerii sociali". Prin urmare, starea de pace socială este un rezultat al dialogului dintre partenerii sociali, al dialogului social[3].

Printre organismele constituite, în scopul realizării dialogului social, Codul muncii enumeră Consiliul Economic şi Social (art. 212), precum şi comisiile de dialog social din cadrul ministerelor şi prefecturilor (art. 213).

Actul normativ principal în materie este Legea dialogului social nr. 62/2011[4]. Aceasta conţine mai multe titluri, astfel:

- Titlul II „Organizaţiile sindicale" (art. 2-53);
- Titlul III „Organizaţiile patronale" (art. 54-74);
- Titlul IV „Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social" (art. 75-81);
- Titlul VI este dedicat comisiilor de dialog social la nivelul administraţiilor publice centrale şi la nivel teritorial (art. 120-126);
- Titlul VII „Negocierile colective de muncă" (art. 127-153);
- Titlul VIII „Reglementarea modalităţilor de soluţionare a conflictelor de muncă" (art. 154-216).

Totodată au fost adoptate şi sunt în vigoare mai multe acte normative, de exemplu:

– Legea nr. 96/1992[5] prin care a fost ratificată Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 144 din anul 1976 cu privire la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor dreptului internaţional al muncii;

– Legea nr. 132/1999 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Consiliului Naţional de Formare Profesională a Adulţilor[6];

---

[1] A se vedea *infra,* Cap. IV „Sindicatele şi reprezentanţii salariaţilor".

[2] A se vedea *infra,* Cap. V „Organizaţiile patronale".

[3] Raluca Dimitriu, *Unele nuanţări privind conceptul de pace socială, în Dinamica dreptului românesc după aderarea la Uniunea Europeană.* Comunicări prezentate la sesiunea ştiinţifică a Institutului de Cercetare Juridică, 2010, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 43.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 237 din 24 septembrie 1992.

[6] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 68 din 27 ianuarie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 132/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 898 din 31 decembrie 2010).

– Legea nr. 202/2006 privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă[1];

– Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor[2];

– Legea nr. 248/2013 privind Consiliul Economic Social[3];

– Hotărârea Guvernului nr. 167/1997 privind constituirea Comisiei Centrale Tripartite Guvern – Sindicate – Patronate din ramura Mine – Geologie[4].

– Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare şi consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii europene[5];

– Hotărârea Guvernului nr. 188/2007 privind procedurile de informare şi consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii cooperatiste europene[6] etc.

2. Semnificaţia legală a unor termeni şi expresii specifici dialogului social. Art. 1 din Legea nr. 62/2011 defineşte termenii şi expresiile cu care operează, astfel:

a) *partenerii sociali* sunt sindicatele sau organizaţiile sindicale, angajatorii sau organizaţiile patronale, precum şi reprezentanţii autorităţilor administraţiei publice, care interacţionează în procesul de dialog social;

b) *dialog social* este „procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă şi negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun;

i) informare - transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

ii) consultare - schimbul de opinii în cadrul dialogului social;

iii) negociere colectivă - negocierea între angajator sau organizaţia patronală şi sindicat sau organizaţia sindicală sau reprezentaţii angajaţilor, după caz, care urmăreşte reglementarea relaţiilor de muncă sau de serviciu între cele două părţi, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun;"

c) *dialogul social bipartit* este „dialogul desfăşurat numai între sindicate sau organizaţii sindicale şi angajatori sau organizaţii patronale";

d) *dialogul social tripartit* este „dialogul desfăşurat între sindicate sau organizaţii sindicale, angajatori sau organizaţii patronale şi autorităţile administraţiei publice".

3. Noţiunea şi necesitatea dialogului social şi ale cooperării tripartite. Dialogul social „constituie o modalitate simplă şi concretă care urmăreşte explicit realizarea democraţiei economico-sociale prin aducerea la masa dialogului, a discuţiilor şi a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar şi în diverse activităţi de gestionare a treburilor societăţii"[7].

Desfăşurarea normală şi eficientă a relaţiilor de muncă este de neconcept fără existenţa unui dialog social în cadrul tuturor categoriilor de unităţi care au calitate de angajatori. Obiectivul acestui dialog constă în realizarea păcii sociale între partenerii sociali (ai relaţiilor individuale şi colective de muncă). Dialogul colectiv are loc între angajatori şi angajaţi reprezentaţi de sindicate, iar în lipsa acestora (reprezentative), de reprezentanţii lor aleşi[8].

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 294 din 6 mai 2009, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa Guvernului nr. 15/2014 (publicată în Montorul Oficial al României, Partea I, nr. 630 din 28 august 2014).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 740 din 2 octombrie 2015.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 7 mai 1997.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 161 din 7 martie 2007.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 162 din 7 martie 2007.

[7] Valer Dorneanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 127.

Privind alte accepţiuni doctrinare ale dialogului social, a se vedea Radu Ştefan Pătru, *Contractele şi acordurile colective de muncă*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2014, p. 3.

[8] Ion Traian Ştefănescu, *Consideraţii referitoare la rolul sindicatelor şi al reprezentanţilor angajaţilor în desfăşurarea raporturilor de muncă*, în „Dreptul" nr. 1/2016, p. 105.

Pretutindeni în lume dialogul social este considerat extrem de util în soluționarea gravelor probleme sociale, consecință a globalizării, a modului în care sunt repartizate costurile și avantajele schimburilor economice.

Statul este interesat să antreneze organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor în luarea deciziilor, permițându-le astfel să-și exprime opiniile și să participe la elaborarea și punerea în practică a măsurilor economice, de ordin particular sau general[1].

Este vorba, așadar, de o triplă interacțiune între organizațiile de angajatori (patroni) și de lucrători – parteneri sociali și organizațiile sau entitățile publice, adică de *tripartism*[2]. Prin acest termen se înțelege – tranzacțiile, negocierile care se derulează (desfășoară) între Stat, – reprezentat prin Guvern – angajatori și, lucrătorii care privesc elaborarea și aplicarea politicii economico-sociale.

Dialogul social a fost conceput inițial ca o relație formală între actorii pieței muncii și autoritatea publică responsabilă cu politica muncii, instituțiile tripartite având menirea de a se ocupa de problemele generale sau cele particulare în domeniul angajării și al muncii. Însă, astăzi, dialogul social are un caracter mult mai larg; el înglobează toate formele de negociere și consultare, precum și de schimburi de informații între reprezentanții statului, ai angajatorilor și salariaților privind subiectele de interes comun de ordine economică și socială. Noțiunea cuprinde termenul tradițional al relațiilor profesionale, negocierea colectivă bipartită la nivel de unitate sau ramură de activitate, cât și relațiile dintre partenerii sociali și stat. Ea cuprinde, de asemenea, cooperarea tripartită privind problemele pieței muncii și are loc în organisme tripartite lărgite.

Așa fiind, *bipartismul și tripartismul* sunt piloni ai dialogului social; relațiile bipartite (între partenerii sociali) sunt esențiale pentru ca tripartismul să fie eficace.

Dialogul social la nivel național presupune un tărâm al discuțiilor și al negocierilor ce depășește deci problemele de angajare și muncă; el privește și relațiile profesionale, precum și protecția socială. De altfel, numai în acest mod pot fi analizate, evaluate, însușite, după caz, contracarate efectele mondializării asupra politicilor macroeconomice și sociale.

Dialogul social se situează la mai multe nivele.

Nivelul internațional este cel ce se datorează Organizației Internaționale a Muncii. Elaborarea, aplicarea și controlul realizării normelor acestei organizații (în special convențiile) sunt rezultatele unui semnificativ dialog social la scară mondială.

Urmează *nivelul continental,* Uniunea Europeană fiind un bun exemplu care ne și interesează direct.

Nivelul național, întâlnit în cadrul fiecărei țări cu economia de piață.

Nivelul sectorial sau *local,* care reprezintă o subdiviziune a dialogului social național.

Nivelul întreprinderii și al altor unități, unde dialogul social este mod esențial bipartit, contractele colective de muncă, fiind rezultatul cel mai evident al acestui dialog.

Așadar, după nivelul la care se desfășoară, dialogul social are loc la nivel național, la nivel de ramură și la nivel de unitate[3].

Dialogul social are mai multe obiective.

---

[1] Toyo Faschoyin, *Cooperation tripartite, dialogue social et développment national,* în „Revue internationale du travail" no. 4/2004, p. 370 și urm.

[2] Unii autori utilizează termenul „tripartitism" (A se vedea în acest sens, de exemplu, Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii,* p. 99; Valer Dorneanu, *Dreptul muncii,* p. 130).

Ambii termeni sunt corecți, cu precizarea că „tripartism" este de proveniență franțuzească, iar „tripartitism" este de proveniență engleză.

Lingviștii recomandă folosirea cuvântului *tripartism*, deoarece are o structură mai simplă și mai clară, poate fi descompus și analizat cu ușurință, are un corp fonetic mai redus. În plus, „tripartitismul" prezintă inconvenientul că are o structură fonetică ușor cacofonică (Theodor Hristea, *Tripartism sau tripartitism?,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2002, p. 42-43).

[3] Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii,* Editura All Beck, București, 2005, p. 245.

Primul este format dintr-un *mecanism de schimb al informațiilor;* el constă în esență în informarea celorlalte părți despre pregătirea unei acțiuni. Aceasta favorizează înțelegerea reciprocă, dă încredere, limitează conflictele, favorizează transparența și buna gestiune a afacerilor publice.

Al doilea, dialogul social constituie *un mecanism de consultare* asupra subiectelor de interes reciproc. Consultarea poate viza acțiuni sau măsuri întreprinse de Guvern, acesta urmând să cunoască punctul de vedere al celorlalte părți pentru a se ajunge la un consens asupra subiectului în discuție.

În al *treilea rând,* în calitate de *mecanism de negociere*, dialogul social presupune discuții și schimburi de puncte de vedere, vizând deschiderea spre un acord, consimțământ sau înțelegere, un consens asupra măsurilor de luat. Se poate ajunge astfel la încheierea unui acord, a unei convenții sau a unui contract.

În *sfârșit,* dialogul social constituie *un mecanism de decizie*, care încorporează mecanismele precedente și ia forma unei negocieri formale, având ca obiectiv decizii care vor putea fi definite sau supuse ratificării puterii publice (guvern sau parlament). În mod normal, deciziile luate astfel, trebuie să fie aplicate, iar aplicarea lor controlată.

De aceea, *din punct de vedere al efectelor sale*, dialogul social are caracter *consultativ* (de pildă, cel existent în cadrul Consiliului Economic și Social), *conform* (în cazul contractelor colective de muncă), *de cogestiune* (de exemplu, în cazul Agenției Naționale pentru Ocupare a Forței de Muncă)[1].

Menirea dialogului social este de a favoriza pacea și stabilitatea în societate, dezvoltarea economică și socială. Pacea socială este scopul esențial al dialogului social[2]. El poate preveni ori contribui la surmontarea crizelor economice, înlocui relațiile conflictuale cu un climat de încredere între partenerii sociali; permite consensul în ceea ce privește creșterea salarială, reforma sistemelor de protecție socială; favorizează gestiunea corectă a afacerilor publice și consolidarea democrației. Dialogul social ajută la prevenirea instabilității sociale și la prevederea neînțelegerilor ce ar putea apărea dacă partenerii sociali nu ar fi consultați și luat în considerare punctul lor de vedere. Efectele pozitive ale lui se extind nu doar asupra economiei sau a problemelor sociale, ci chiar și a guvernării.

Așa fiind, tripartismul sau, într-un sens mai larg, dialogul social, poate juca un rol important pentru menținerea păcii sociale, întări cooperarea între actorii relațiilor profesionale, între cetățeni, în general.

Într-adevăr, dialogul social este menit să preîntâmpine conflictele și să asigure pacea socială[3].

Obligația de pace socială are, ca regulă, un *caracter legal*. De pildă, art. 164 din Legea dialogului social nr. 62/2011 dispune: „Pe durata valabilității unui contract sau acord colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă". Așadar, câtă vreme există în ființă un atare contract/acord, *pacea socială este obligatorie*. De altfel, cea mai importantă componentă a obligației de pace socială este negativă: de a nu organiza acțiuni greșite, sau după caz, de închidere a unității (lock-out) pe durata existenței contractului/acordului colectiv.

Destul de elocvent se afirmă că „în esență, obligația de pace socială este o restricție socială sau în orice caz mai oneroasă pentru salariați decât pentru angajator..."; „pacea socială pare mai degrabă un deziderat al angajatorului decât un obiectiv comun al ambelor părți. Pentru că altminteri o interzicere generală a grevelor ar constitui certitudinea asigurării păcii sociale, dar cu prețul dezechilibrării fundamentale a raportului de forțe între partenerii sociali[4].

4. Tripartismul. Principiul tripartismului este o creație a Organizației Internaționale a Muncii, încă de la înființarea sa în anul 1919[5].

---

[1] *Ibidem*, p. 245-246.

[2] Radu Ștefan Pătru, *op. cit.,* p. 3.

[3] Raluca Dimitriu, *O perspectivă asupra dreptului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 11.

[4] Raluca Dimitriu, *Unele nuanțări privind conceptul de pace socială*, p. 45.

[5] Pentru amănunte privind acest principiu, a se vedea Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii*, Editura C.H. Beck, București, 2006, p. 49.

Această organizație prestigioasă a consacrat ideea, ridicată la rang de principiu, asocierii reprezentanților salariaților, reprezentanților patronatului și reprezentanților Guvernului, în vederea căutării în comun a celor mai eficiente modalități de realizare a unei justiții sociale. Această idee a fost confirmată și prin Declarația de la Philadelphia din anul 1944 cu privire la scopurile și obiectivele Organizației Internaționale a Muncii; tripartismul este privit ca un fundament permanent al activității sale. Declarația de la Philadelphia recunoaște necesitatea impunerii unui efort internațional al reprezentanților salariaților, patronatului și Guvernului, în vederea promovării binelui comun. Tripartismul intervine și în activitatea normativă a Organizației Internaționale a Muncii pentru adoptarea instrumentelor internaționale și chiar prin asigurarea unor modalități de control specifice aplicării acestora[1].

Organizația a stabilit necesitatea colaborării salariaților și patronilor la elaborarea și aplicarea politicilor sociale și economice în fiecare țară.

Conferința Internațională a Muncii a adoptat în anul 1971 *Rezoluția* prin care solicită analiza tuturor măsurilor necesare pentru ca structurile tripartite să cuprindă o gamă cât mai completă de activități[2].

Prin Convenția nr. 144/1976 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale a muncii s-a prevăzut că orice stat membru al organizației, care ratifică această convenție, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficace între reprezentanții Guvernului, ai celor ce angajează și ai muncitorilor asupra problemelor privind activitățile Organizației Internaționale a Muncii (art. 2 pct. 1) și anume:

a) răspunsurile guvernelor la chestionare referitoare la punctele înscrise pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii și comentariile guvernelor asupra proiectelor textelor care trebuie să fie discutate în Conferință;

b) propunerile ce urmează a fi prezentate autorității sau autorităților competente în legătură cu convențiile și recomandările care trebuie să fie supuse Organizației Internaționale a Muncii;

c) reexaminarea la intervale rezonabile, a convențiilor neratificate, care încă nu s-au pus în aplicare, pentru a înfățișa măsurile care ar putea fi luate pentru a promova aplicarea și ratificarea lor, dacă este cazul;

d) problemele pe care le pot pune rapoartele ce urmează a fi prezentate Biroului Internațional al Muncii;

e) propunerile referitoare la denunțarea convențiilor ratificate (art. 5 pct. 1).

Organizația Internațională a Muncii joacă, și în prezent, un rol crucial în promovarea tripartismului și a dialogului social. Pe de o parte, prin practica sa, pe de altă parte, prin apărarea și promovarea cooperării tripartite, considerat cel mai bun mijloc de a rezolva conflictele în domeniul angajării și muncii.

În *Raportul* intitulat *„Munca decentă în slujba dezvoltării durabile"*[3] prezentat de Directorul general al Biroului Internațional al Muncii *la cea de-a 96-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii ce a avut loc la Geneva, în perioada 30 mai – 15 iunie 2007*, a subliniat: „Tripartismul Organizației Internaționale a Muncii este solid ancorat pe o gestiune riguroasă a pieței muncii și vizează promovarea unor economii de piață echitabile, productive, competitive. Sunt pe deplin convins că el poate juca un rol determinant în asigurarea convergenței politicilor publice și mecanismelor de piață, garantând totodată echilibrul indispensabil dezvoltării durabile...

Tripartismul, la scară națională, ca și la scară internațională, va trebui supus unei noi perioade de reînnoire, trebuie consolidate fundamentele sale, grație unui respect crescut față de libertatea de asociere a lucrătorilor și patronilor, întărirea rolului administrației muncii și a politicilor active privind piața muncii, fondate pe dialogul social. Trebuie, totodată, constituite parteneriatele naționale și internaționale".

---

[1] Nicolas Valticos, *Droit international du travail*; Dalloz, Paris, 1983, p. 283.

[2] Bureau International du Travail, *L'impact des Conventions et Recommandations internationales du travail*, Genève, 1987, p. 16.

[3] http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf

Şi în Raportul susţinut la ce-a de-a 97-a sesiune, desfăşurată în perioada 28 mai - 13 iunie 2008, consacrat libertăţii de asociere, tripartismul *a fost considerat piatra de temelie, fundamentul* Organizaţiei Internaţionale a Muncii[1].

§2. Domeniile de acţiune ale partenerilor sociali şi organismele tripartite (enumerare)

5. Domeniile de acţiune. Într-un sens larg parteneriatul social este înţeles şi definit ca o colaborare între patronat şi sindicate, în scopul rezolvării unor probleme economice şi sociale.

Acţiunea partenerilor sociali se transpune, în esenţă, în:

a) negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă[2];

b) informarea şi consultarea;

c) formularea de avize la proiecte de acte normative[3];

d) soluţionarea conflictelor de muncă prin conciliere;

e) încetarea grevei prin acordul părţilor;

f) propunerea asistenţilor judiciari ce formează completele competente să soluţioneze conflictele de muncă[4];

g) participarea la activitatea unor organisme ce prestează servicii publice etc.

Întrucât „domeniile" enumerate vor face, ca regulă, obiectul unor capitole, paragrafe sau puncte distincte din lucrarea de faţă, în cele ce urmează vom avea în vedere doar anumite aspecte ale problematicii enunţate.

6. Informarea şi consultarea. Codul muncii prevede că pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, părţile se vor informa şi consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă [art. 8 alin. (2)].

De asemenea, statorniceşte dreptul salariaţilor de a fi informaţi şi consultaţi [art. 39 alin. (1) lit. h)], precum şi obligaţia corelativă a angajatorilor în acelaşi sens [art. 40 alin. (2) lit. a)].

Totodată, mai multe dispoziţii ale Codului muncii privesc:

– informarea persoanei care solicită angajarea sau căruia urmează să i se modifice contractul individual de muncă (art. 17, art. 18, art. 105);

– consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor în situaţia concedierilor colective (art. 69), a transferului întreprinderii, al unităţii sau a unei părţi ale acestora (art. 174), în ceea ce priveşte elaborarea planului de formare profesională (art. 195), precum şi a regulamentului intern (art. 241) etc.

Legea nr. 467/2006, transpunând Directiva 2002/14/CE din 11 martie 2002 a Parlamentului European şi a Consiliului, reglementează cadrul general de informare şi consultare a angajaţilor[5].

În afară de normele cu caracter general menţionate, au fost adoptate şi alte norme specifice[6]. De asemenea, informarea şi consultarea sunt prevăzute şi de alte acte normative, în anumite domenii, de exemplu:

---

[1] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/ wcms_091 397.pdf

[2] A se vedea Capitolul VII „Contractul colectiv de muncă".

[3] A se vedea art. 86 din Legea nr. 62/2011.

[4] A se vedea art. 55 şi art. 110 din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 827 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior) şi Hotărârea Guvernului nr. 616/2005 privind condiţiile, procedura de selecţie şi de propunere de către Consiliul Economic şi Social a candidaţilor pentru a fi numiţi ca asistenţi judiciari de către ministrul justiţiei, precum şi condiţiile de delegare, detaşare şi transfer ale asistenţilor judiciari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 6 iulie 2005).

[5] Privind problematica acestei legi, a se vedea, Ovidiu Ţinca, *Comentarii la Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2007, p. 11-18.

[6] De pildă:

– Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere[1];

– Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[2], precum şi mai multe hotărâri ale Guvernului emise în aplicarea acestei legi[3];

– Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă pentru salariaţii încadraţi în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată şi pentru salariaţii temporari încadraţi la agenţi de muncă temporară[4];

- Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă[5] etc.

Informarea constituie premisa necesară pentru ca dialogul social să se realizeze în condiţii optime şi să poată conduce la rezultatele scontate. Numai dacă părţile implicate în dialog sunt în deplină cunoştinţă de cauză asupra elementelor ce fac obiectul analizei lor, dialogul va avea o substanţă, iar deciziile luate vor fi temeinice.

Salariaţii şi reprezentanţii lor (de regulă organizaţiile sindicale) sunt interesaţi să cunoască, pe de o parte, la toate nivelurile situaţia concretă manifestată în special în plan economic de către angajatori (prin formele de reprezentare ale acestora) şi pe de altă parte, situaţia – prezentând o complexitate mult mai amplă, a situaţiei economice şi financiare a organismelor publice ce reprezintă statul în procesul dialogului social.

Angajatorii şi organizaţiile patronale, la rândul lor, sunt interesaţi să cunoască determinările poziţiei adoptate de către salariaţi în procesul dialogului social, în special prin prisma revendicărilor acestora şi a intereselor promovate de ei.

O corectă informare reprezintă o transpunere elocventă în cadrul dialogului social a principiului bunei credinţe, care se manifestă atât prin prisma valorii sale intrinseci de principiu fundamental al dreptului, dar şi prin calitatea sa de mijloc în vederea preîntâmpinării abuzului de drept.

Consultarea, ca formă de concretizare a dialogului social, se manifestă în activitatea partenerilor sociali atât în forme consacrate normativ, aşa cum am arătat mai sus, cât şi în forme *ad-hoc*, determinate în concret de desfăşurarea raporturilor dintre aceştia.

Ea priveşte:

– stabilirea cadrului normativ aplicabil raporturilor juridice de muncă, situaţia presupune un cadru mai amplu unde sunt angrenaţi toţi participanţii la dialog social tripartit (deci şi puterea publică);

– determinarea elementelor concrete ale conţinutului raporturilor juridice de muncă, când consultarea se realizează între salariaţi/organizaţii sindicale, respectiv angajatori/organizaţii patronale.

– aspectele esenţiale ale informării şi consultării salariaţilor privesc:

– evoluţia recentă şi evoluţia activităţii situaţiei economice a unităţii;

– situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă precum şi eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

- Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii europene;

- Hotărârea Guvernului nr. 188/2007 privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii cooperatiste europene.

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 889 din 15 decembrie 2011.
Transpune Directiva Consiliului nr. 94/05/CE.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.
Transpune Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE.

[3] A se vedea *infra*, Capitolul XV „Securitatea şi sănătatea în muncă".

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 18 iunie 2007.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007.

– deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă;
– condițiile de muncă.

Rezultă din cele ce preced că sunt avute în vedere ca obiect al informării și consultării acele aspecte care ar putea ca, odată schimbate, să afecteze nivelul salarizării, securitatea și sănătatea în muncă, în general condițiile de muncă sau chiar raporturile de muncă (prin modificarea sau încetarea lor)[1].

7. Organisme tripartite (enumerare). Partenerii sociali fac parte – prin reprezentanții lor – într-o serie de organisme care prestează servicii publice, astfel:
– Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social;
– Consiliul Economic și Social;
– Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, care are atribuția de a organiza și coordona activitatea de ocupare și de formare a forței de muncă, precum și de protecție a persoanelor neîncadrate în muncă;
– Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă;
– Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților – autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților, care se organizează și funcționează în sistem tripartit;
– Casa Națională de Asigurări de Sănătate, instituție publică autonomă, având ca obiect principal de activitate asigurarea funcționării sistemului de asigurări sociale de sănătate;
– Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, instituție publică autonomă de interes național, cu personalitate juridică, care administrează și gestionează sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;
– Fondul Național de Accidente și Boli Profesionale, instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului, care administrează, gestionează, coordonează și controlează întreaga activitate de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale etc.

De asemenea, sunt instituționalizate comisiile consultative de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor, precum și Comisia Tripartită Guvern – Sindicate – Patronat din ramura Mine-Geologie.

§3. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social

8. Scop. Potrivit art. 75 din Legea dialogului social nr. 62/2011, Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social este un organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali, constituit „în vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social la cel mai înalt nivel".

9. Componență. Consiliul Național Tripartit are următoarea componență:
a) președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național;
b) reprezentanți ai Guvernului, desemnați prin decizia primului-ministru, cel puțin la nivel de secretar de stat din fiecare minister, precum și din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;
c) reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membrii conveniți cu partenerii sociali (art. 76).

Consiliul Național Tripartit este prezidat de primul-ministru, locțiitorul de drept al acestuia fiind ministrul muncii, familiei și protecției sociale (art. 77).

10. Principalele atribuții ale Consiliului Național Tripartit. Sunt următoarele:
a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;

[1] Marius Ezer, *Informarea și consultarea salariaților*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2007, p. 103.

b) dezbaterea şi analiza proiectelor de programe şi strategii elaborate la nivel guvernamental;

c) elaborarea şi susţinerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor şi standardelor în domeniul dialogului social;

d) soluţionarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială şi economică;

e) negocierea şi încheierea acordurilor şi pactelor sociale, precum şi a altor înţelegeri la nivel naţional şi monitorizarea aplicării acestora;

f) analizarea şi, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unităţile din sector;

f[1]) stabileşte sectoarele de activitate care se aprobă prin hotărâre a Guvernului[1];

g) alte atribuţii convenite între părţi (art. 78).

§4. Consiliul Economic şi Social

11. Definiţie. Scop. Consiliul Economic şi Social este definit de art. 212 alin. (1) din Codul muncii şi art. 1 din Legea nr. 248/2013[2]. El este o „instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel naţional dintre organizaţiile patronale, sindicate şi reprezentanţi ai societăţilor civile organizate". Legiuitorul îl califică drept un „organism consultativ al Parlamentului şi Guvernului României în domeniile de specialitate stabilite prin prezenta lege". În acest sens, conform art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013, „Consiliul Economic şi Social este consultat obligatoriu asupra proiectelor de acte normative iniţiate de Guvern sau a propunerilor legislative ale deputaţilor ori senatorilor. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative".

Avizele pot fi favorabile sau nefavorabile, acestea din urmă trebuie motivate.

Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a decis că inexistenţa avizului ori nesolicitarea lui nu conduce la anularea actului normativ astfel adoptat, tocmai având în vedere caracterul său consultativ[3].

Considerentele, cât şi soluţia acestei instanţe sunt apreciate ca fiind *esenţial eronate*.

„Acest aviz este într-adevăr *consultativ*, dar nefiind facultativ, *el trebuie în mod obligatoriu* solicitat Consiliului Economic şi Social, de către iniţiatorul actului normativ, acest aviz... urmând a însoţi, tot obligatoriu, proiectul actului normativ, în afară de cazul în care fiind cerut, nu a fost emis în termenele prevăzute de art. 8 alin. (1) din lege"[4]. De aceea s-a opinat că nesolicitarea unui atare „aviz duce la nulitatea actului administrativ, întrucât nu se respectă o cerinţă prevăzută de lege"[5].

12. Domeniile de specialitate şi atribuţiile Consiliului Economic şi Social. Aceste domenii prevăzute de art. 2 alin. (2) din Legea nr. 248/2013 sunt:

a) politicile economice;

b) politicile financiare şi fiscale;

c) relaţiile de muncă, protecţia socială şi politicile salariale şi egalitatea de şanse şi de tratament;

---

[1] Text introdus prin Legea nr. 1/2016.

[2] Privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 740 din 2 octombrie 2015).

[3] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 38/2005 (nepublicată).

[4] Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, *Consecinţele nesolicitării avizului consultativ al Consiliului Economic şi Social sau al Consiliului Legislativ, cu privire la proiectele actelor normative,* în „Dreptul" nr. 7/2006, p. 61-62.

[5] Mircea Preda, *Drept administrativ. Partea Generală*, ediţia a II-a, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 192.

Pentru diverse categorii de avize şi efectele acestora, a se vedea Verginia Vedinaş, *Drept administrativ,* ediţia a IX-a revăzută şi actualizată, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 45, p. 106-121.

d) agricultură, dezvoltare rurală şi protecţia mediului şi dezvoltării durabile;
e) protecţia consumatorului şi concurenţă loială;
f) cooperaţie, profesii liberale şi activităţi independente;
g) drepturi şi libertăţi cetăţeneşti;
h) politicile în domeniul sănătăţii;
i) politicile în domeniul educaţiei, tineretului, cercetării, culturii şi sportului.

Consiliului Economic şi Social exercită următoarele atribuţii:

a) avizează proiectele de acte normative din domeniile de specialitate prevăzute la art. 2 alin. (2), iniţiate de Guvern, precum şi propunerile legislative ale deputaţilor şi senatorilor, invitând iniţiatorii la dezbaterea actelor normative;

b) elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din propria iniţiativă, analize şi studii privind realităţile economice şi sociale;

c) semnalează Guvernului sau Parlamentului apariţia unor fenomene economice şi sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;

d) urmăreşte îndeplinirea obligaţiilor ce decurg din Convenţia nr. 144/1976 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaţionale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.

13. Plenul Consiliului Economic şi Social – organism tripartit. În componenta lui intră:

„a) 15 membri numiţi de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional, constituind partea patronală;

b) 15 membri numiţi de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional, constituind partea sindicală;

c) 15 membri, reprezentând structuri asociative ale societăţii civile, numiţi prin decizie a prim-ministrului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice. Reprezentanţii societăţii civile vor fi propuşi, conform modelului Comitetului Economic şi Social European, din următoarele structuri ale societăţii civile: organizaţii ale drepturilor omului, inclusiv ale drepturilor femeilor, tineretului şi copiilor; organizaţii centre de resurse; organizaţii din domeniul sănătăţii şi ale persoanelor cu dizabilităţi; organizaţii pentru servicii sociale şi eradicarea sărăciei; organizaţii de mediu şi probleme legate de mediul rural; asociaţii academice, profesionale, pentru protecţia consumatorului; organizaţii ale economiei sociale; organizaţii cooperatiste ale profesiunilor liberale; organizaţii ale agricultorilor; organizaţii ale pensionarilor; organizaţiile comunităţilor locale şi alte organizaţii neguvernamentale cu activităţi în domeniile de competenţă ale Consiliului Economic şi Social" [art. 11 alin. (2)].

14. Comisiile de specialitate. Sunt „structurile Consiliului Economic şi Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite şi care propun plenului măsuri de soluţionare a acestora". În cadrul acestor Comisii „sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de iniţiatori şi sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse dezbaterii Plenului Consiliului Economic şi Social" [art. 26 alin. (1) şi (2)].

În conformitate cu art. 27 alin. (1), aceste comisii, permanente sau temporare sunt:

„a) Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate şi mediu de afaceri;
b) Comisia pentru incluziune socială şi protecţie socială;
c) Comisia pentru relaţiile de muncă şi politică salarială;
d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală şi protecţia mediului;
e) Comisia pentru educaţie, cercetare, formare profesională, sănătate şi cultură;
f) Comisia pentru protecţia consumatorului şi concurenţă loială;
g) Comisia pentru cooperaţie, profesii liberale şi activităţi independente;
h) Comisia pentru drepturi şi libertăţi ale asociaţiilor şi fundaţiilor neguvernamentale;
i) Comisia pentru administraţie publică şi ordine publică".

§5. Comisiile de dialog social la nivelul administrației publice centrale şi la nivelul teritorial

15. Ministerele şi celelalte instituții publice în care sunt organizate comisii de dialog social. În temeiul art. 120 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, aceste ministere şi instituții publice sunt prevăzute în anexa 1, astfel:

1. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale, şi Persoanelor Vârstnice
2. Ministerul Afacerilor Interne
3. Ministerul Finanțelor Publice
4. Ministerul Justiției
5. Ministerul Apărării Naționale
6. Ministerul Dezvoltării Regionale şi Administrației Publice
7. Ministerul Mediului şi Schimbărilor Climatice
8. Ministerul Economiei
9. Ministerul Agriculturii şi Dezvoltării Rurale
10. Ministerul Transporturilor
11. Ministerul Educației Naționale
12. Ministerul Tineretului şi Sportului
13. Ministerul Fondurilor Europene
14. Ministerul Culturii
15. Ministerul Sănătății
16. Ministerul pentru Societatea Informațională
17. Ministerul Afacerilor Externe
18. Autoritatea pentru Administrarea Activelor Statului
19. Autoritatea Națională pentru Reglementarea şi Monitorizarea Achizițiilor Publice

Atât comisiile de dialog social ce funcționează la nivelul ministerelor, cât şi cele constituite la nivelul județelor pot aproba înființarea unor subcomisii, inclusiv la nivelul localităților [art. 120 alin. (2) şi (3)].

16. Atribuții. Comisiile de dialog social au caracter consultativ şi activitatea lor vizează, în special, următoarele:

a) asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizații patronale şi sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace şi stabilitate socială;

b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură, cu caracter economico-social;

c) alte probleme din sfera de activitate a administrației publice centrale sau din județe şi municipiul Bucureşti asupra cărora partenerii sociali convin să discute (art. 121).

17. Componența Comisiilor de dialog social. Din comisiile de dialog social organizate la nivelul ministerului şi a altor instituții publice fac parte:

a) reprezentanți ai ministerelor sau ai respectivelor instituții publice numiți prin ordin al ministrului, respectiv al conducătorului instituției publice;

b) reprezentanți numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;

c) reprezentanți numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național[1].

Din comisiile de dialog social organizate la nivel teritorial fac parte:

a) prefectul, precum şi reprezentanți ai prefectului şi ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, numiți prin ordin de către prefect;

[1] Privind competența şi funcționarea comisiilor de dialog social la nivelul administrațiilor publice centrale a se vedea Anexa 3 la Legea nr. 62/2011.

BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY LIBRARY

b) preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, primarul general;

c) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie patronală reprezentativă la nivel naţional;

d) câte un reprezentant numit de fiecare confederaţie sindicală reprezentativă la nivel naţional.

De reţinut este că preşedinţii confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administraţiei publice centrale şi locale (art. 122)[1].

§6. Comisia Tripartită Guvern – Sindicate – Patronate din ramura Mine – Geologie

18. Componenţa Comisiei. În conformitate cu anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 167/1997[2], în componenţa comisiei intră reprezentanţi ai Guvernului, sindicatelor şi patronatelor.

Comisia funcţionează cu două subcomisii pentru:

a) cărbune;

b) neferoase, nemetalifere, sare, metale rare, geologie.

19. Scopul şi activitatea comisiei. Conform art. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 167/1997, Comisia elaborează programe privind restructurarea şi modernizarea industriei miniere şi geologiei, specifice zonelor miniere, programe care se supun spre aprobare Guvernului.

§7. Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă

20. Natura juridică şi organizarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă. Potrivit art. 1 din Legea nr. 202/2006[3], Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă este o instituţie publică, cu personalitate juridică sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice.

Are în subordinea sa următoarele unităţi cu personalitate juridică:

a) agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene şi a municipiului Bucureşti, servicii publice deconcentrate[4];

b) centrele regionale de formare profesională a adulţilor[5];

c) Centrul Naţional de Formare Profesională a Personalului Propriu[6].

Agenţia Naţională are în subordine unităţi fără personalitate juridică de implementare a programelor pentru dezvoltarea resurselor umane, finanţate din fonduri ale Uniunii Europene, organizate la nivel regional (art. 5).

---

[1] Privind competenţa şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiilor publice centrale a se vedea Anexa 4 la Legea nr. 62/2011.

[2] Privind constituirea Centralei Tripartite Guvern – Sindicate – Patronate din ramura Mine – Geologie (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 7 mai 1997).

[3] Privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 294 din 6 mai 2009), modificată prin Ordonanţa Guvernului nr. 15/2014.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1610/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 958 din 28 noiembrie 2006) a fost aprobat Statutul Agenţiei Naţionale de Ocupare a Forţei de muncă, modificat prin Hotărârea Guvernului nr. 810/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 75 din 6 octombrie 2015).

[4] A se vedea art. 17-26 din Statut.

[5] A se vedea art. 27-42 din Statut.

[6] A se vedea art. 43-48 din Statut.

21. Obiectivele şi atribuţiile Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă. În temeiul art. 3 alin. (2), obiectivele principale ale Agenţiei sunt:

„a) stimularea ocupării forţei de muncă şi creşterea gradului de ocupare a forţei de muncă;

b) stimularea încadrării tinerilor absolvenţi ai instituţiilor de învăţământ în cadrul unui proces coerent de tranziţie de la sistemul educaţional la piaţa muncii;

c) prevenirea şomajului;

d) stimularea participării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la serviciile de formare profesională şi de evaluare a competenţelor dobândite pe alte căi decât cele formale;

e) creşterea şanselor de ocupare şi a incluziunii sociale a unor categorii de persoane care se confruntă cu dificultăţi la încadrarea în muncă prin servicii şi măsuri active de stimulare a ocupării;

f) protecţia persoanelor supuse riscului pierderii locului de muncă în cadrul sistemului asigurărilor pentru şomaj;

g) protecţia salariaţilor angajatorilor în stare de insolvenţă, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale, cu modificările ulterioare;

h) facilitarea liberei circulaţii a lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene şi în statele semnatare ale Acordului privind Spaţiul Economic European, precum şi în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri sau convenţii."

Pentru realizarea acestor obiective, are, în principal, următoarele atribuţii:

„a) asigură implementarea politicilor de ocupare a forţei de muncă elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, în concordanţă cu Strategia europeană de ocupare a forţei de muncă;

b) elaborează, implementează, finanţează şi cofinanţează programe privind ocuparea şi formarea profesională a forţei de muncă, precum şi acţiuni specifice domeniului său de activitate, pe baza politicilor şi strategiilor elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice;

c) urmăreşte aplicarea unitară a legislaţiei care reglementează măsurile de protecţie socială, prevenire a şomajului şi stimulare a ocupării forţei de muncă finanţate din bugetul asigurărilor pentru şomaj şi controlează respectarea de către unităţile din subordine a prevederilor legale incidente în domeniul de activitate;

d) propune spre aprobare, anual, Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice programele de ocupare şi planurile de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;

e) participă la implementarea măsurilor prevăzute în planurile şi programele guvernamentale vizând ocuparea forţei de muncă, aprobate potrivit legii;

f) îndeplineşte atribuţiile prevăzute de dispoziţiile legale privind ucenicia la locul de muncă;

g) îndeplineşte atribuţiile prevăzute de dispoziţiile legale privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior;

h) asigură implementarea proiectelor specifice domeniului de activitate finanţate din fonduri europene nerambursabile;

i) organizează, în condiţiile legii, stabilirea şi plata drepturilor băneşti ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru şomaj;

j) organizează, în condiţiile legii, stabilirea şi plata creanţelor ce se suportă din Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale;

k) administrează bugetul asigurărilor pentru şomaj şi gestionează Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale;

l) repartizează resursele financiare necesare structurilor deconcentrate;

m) urmăreşte realizarea execuţiei bugetului asigurărilor pentru şomaj şi a Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale şi organizează activitatea de evidenţă contabilă aferentă acestora;

n) furnizează, anual, Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice datele necesare pentru fundamentarea şi elaborarea proiectului bugetului asigurărilor pentru şomaj;

o) înaintează Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice propuneri cu privire la actele normative care reglementează organizarea şi funcționarea instituției, în vederea asigurării îndeplinirii atribuțiilor deținute potrivit legii, precum şi măsurile de protecție socială, de prevenire a şomajului şi de stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru şomaj;

p) exercită atribuțiile ce îi revin în calitate de membru al rețelei europene de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES);

q) asigură coordonarea rețelei naționale a serviciilor de ocupare a forței de muncă, componentă a rețelei EURES, în calitate de Birou național de coordonare;

r) colaborează cu Biroul european de coordonare a compensării ofertelor şi cererilor de locuri de muncă şi cu celelalte birouri naționale de coordonare din cadrul rețelei EURES;

s) implementează prevederile acordurilor juridice bilaterale în domeniul schimbului de forță de muncă încheiate de România;

t) este organism de legătură pentru prestațiile de şomaj în aplicarea regulamentelor europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială;

u) organizează şi monitorizează activitatea de implementare a prevederilor referitoare la prestația de şomaj din regulamentele europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială la nivelul Agenției Naționale şi al agențiilor teritoriale;

v) organizează, coordonează şi monitorizează activitatea de informare şi consiliere a persoanelor care doresc să presteze muncă în statele membre ale Uniunii Europene şi în statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum şi în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenții şi înțelegeri;

w) promovează, în colaborare cu celelalte instituții competente, măsuri de asigurare şi protejare a drepturilor şi libertăților cetățenilor români care lucrează în străinătate;

x) îndeplineşte funcțiile care îi revin în calitate de membru din partea României al Asociației Mondiale a Serviciilor Publice de Ocupare;

y) organizează, în condițiile legii, activitatea privind acreditarea furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă;

z) gestionează Registrul național al furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă şi Registrul național al furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă din alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European care prestează transfrontalier servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă pe teritoriul României;

aa) organizează şi monitorizează activitatea agențiilor teritoriale privind controlul, îndeplinirea măsurilor asigurătorii şi efectuarea executării silite a creanțelor bugetare reprezentând debite constituite la bugetul asigurărilor pentru şomaj, altele decât cele provenind din neplata contribuțiilor;

bb) elaborează bilanțul anual de ocupare la nivel național şi județean;

cc) elaborează şi/sau coordonează şi finanțează studii, analize, prognoze privind piața muncii şi impactul măsurilor active de stimulare a ocupării forței de muncă;

dd) calculează şi face publici indicatorii statistici privind piața forței de muncă, conform prevederilor legale;

ee) administrează sistemul informatic la nivelul Agenției Naționale şi al structurilor sale teritoriale;

ff) coordonează activitățile privind asigurarea resurselor umane, organizează formarea profesională, perfecționarea şi specializarea personalului la nivelul Agenției Naționale şi al structurilor sale teritoriale;

gg) promovează serviciile oferite de Agenția Națională şi de structurile sale teritoriale, asigură informarea operativă a beneficiarilor asupra accesării acestor servicii şi editează materiale informative în domeniul său de activitate"[1].

[1] A se vedea, art. 6 din Legea 202/2006.

22. Conducerea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. În conformitate cu art. 12 din Legea nr. 202/2006, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este condusă de consiliul de administrație format din reprezentanți ai Guvernului, precum și ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național[1], alcătuit din 15 membri, după cum urmează:

a) 5 membri, reprezentanți ai Guvernului, numiți prin decizie a primului-ministru;

b) 5 membri desemnați de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;

c) 5 membri desemnați de confederațiile patronale reprezentative la nivel național.

Mandatul membrilor consiliilor de administrație este de 4 ani, putând fi reînnoit (art. 13[1]).

Agențiile teritoriale și centrele regionale sunt conduse de directori executivi și directori executivi adjuncți, sprijiniți de consilii consultative tripartite.

Consiliile consultative ale agențiilor teritoriale sunt alcătuite din câte 15 membri, după cum urmează:

„a) 5 membri, din care un membru reprezentant al autorităților publice locale, numit de președintele consiliului județean, și 4 membri reprezentanți ai serviciilor deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale propuse de agențiile teritoriale, numiți de prefect;

b) 5 membri desemnați de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;

c) 5 membri desemnați de confederațiile patronale reprezentative la nivel național" (art. 33).

Consiliile consultative ale centrelor regionale sunt alcătuite după cum urmează:

„a) câte un membru, reprezentant al fiecărei agenții teritoriale arondate centrului regional, numit de directorul executiv al respectivei agenții;

b) un membru reprezentant al agenției pentru dezvoltare regională din regiunea aferentă localității în care își are sediul centrul regional, numit de conducătorul acesteia;

c) un membru desemnat de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național, în conformitate cu prevederile art. 12 alin. (3) teza a doua, care se aplică în mod corespunzător;

d) un membru desemnat de confederațiile patronale reprezentative la nivel național, în conformitate cu prevederile art. 12 alin. (3) teza a doua, care se aplică în mod corespunzător" (art. 45).

§8. Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă

23. Reglementare. Alcătuire. Comisia Națională de promovare a Ocupării Forței de Muncă este prevăzută de Regulamentul de organizare și funcționare a sa[2], elaborat de Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și este înființată în temeiul art. 105 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (art. 1).

Este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor, agențiilor și departamentelor din subordinea Guvernului sau autonome, la nivel de secretar de stat, și din președinții organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național (art. 2).

24. Atribuțiile principale ale Comisiei. Sunt prevăzute de art. 10 din Regulament, astfel:

a) urmărește elaborarea, implementarea și monitorizarea Planului național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă;

b) analizează obiectivele și măsurile propuse pentru a fi introduse în plan;

c) dezbate forma finală a planului, ce va fi supusă spre aprobare în Guvern;

[1] A se vedea, art. 12-16 din Statut.

[2] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 174 din 1 martie 2004.

d) supune atenției Guvernului strategii şi politici pentru creşterea nivelului şi calității ocupării forței de muncă, în corelație cu programele de dezvoltare economică şi socială;

e) propune direcțiile dezvoltării resurselor umane la nivel național, în profil de ramură şi teritorial;

f) propune măsuri pentru armonizarea programelor de dezvoltare a resurselor umane finanțate din fonduri publice sau din alte surse;

g) face propuneri pentru elaborarea unor acte normative privind ocuparea forței de muncă şi de îmbunătățire a legislației în acest domeniu;

h) pe baza tendințelor dezvoltării economice şi sociale şi a evoluțiilor pe piața muncii, face propuneri pentru inițierea unor măsuri proactive de combatere a şomajului prin politici fiscale, politici educaționale, ajustări structurale şi reconversie profesională.

§9. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

25. Natura juridică şi obiectul de activitate al Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților. Potrivit Legii nr. 132/1999[1], Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților este autoritate administrativă autonomă, cu personalitate juridică (art. 1), cu rol consultativ în fundamentarea şi promovarea politicilor şi strategiilor privind formarea profesională a adulților (art. 3), care se constituie şi funcționează în sistem tripartit, şi are în componență reprezentanți ai administrației publice centrale, ai organizațiilor sindicale şi ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național (art. 2)[2].

El coordonează şi controlează la nivel național următoarele activități:

a) autorizarea furnizorilor de formare profesională, prin comisiile de autorizare județene, respectiv a municipiului Bucureşti;

b) elaborarea standardelor ocupaționale;

c) evaluarea şi certificarea competențelor profesionale dobândite de adulți prin formare profesională continuă [art. 3 alin. (2)].

26. Atribuțiile Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților[3]. Potrivit art. 4 din Legea nr. 132/1999, acest organism:

a) avizează proiectele de acte normative care au ca obiect formarea profesională a adulților;

b) colaborează în scopul realizării obiectului său de activitate cu ministere şi alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu autorități administrative autonome, cu organizații neguvernamentale naționale şi internaționale, cu furnizorii de formare profesională şi cu alte instituții publice;

c) participă la proiecte şi programe naționale şi internaționale în domeniul formării profesionale a adulților;

d) participă la elaborarea criteriilor şi procedurilor de evaluare a furnizorilor de formare profesională a adulților, a regulamentelor, metodologilor şi instrucțiunilor de lucru pentru

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 68 din 27 ianuarie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 898 din 31 decembrie 2010).

[2] În același sens este şi art. 2 din Regulamentul de organizare şi funcționare a Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, aprobat prin Ordinul nr. 1455/2009 al ministrului muncii, familiei şi protecției sociale şi nr. 5122/2009 al ministrului educației, cercetării şi inovării (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 643 din 30 septembrie 2009), modificat prin Ordinul nr. 132/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 898 din 31 decembrie 2010).

[3] A se vedea şi art. 21 din Regulamentul de organizare şi funcționare a Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, *cit. supra*.

comisiile de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, secretariatele tehnice ale acestora şi pentru comisiile de examinare;

e) stabileşte tarifele pentru serviciile de asistență tehnică pentru elaborarea, verificarea şi aprobarea standardelor ocupaționale şi a serviciilor de formare, evaluare, asistență tehnică şi autorizare a centrelor de evaluare a competențelor profesionale;

f) întocmeşte şi actualizează Registrul național al furnizorilor autorizați de formare profesională a adulților;

g) elaborează criterii specifice şi proceduri unitare privind realizarea şi utilizarea standardelor ocupaționale;

h) aprobă noi standarde ocupaționale şi le actualizează pe cele existente, conform evoluțiilor pe piața muncii;

i) elaborează metodologia de evaluare şi certificare a competențelor profesionale a adulților pe baza standardelor ocupaționale, care va fi aprobată prin ordin comun al ministrului muncii, familiei şi egalității de şanse al ministrului educației cercetării şi tineretului;

j) tipăreşte şi gestionează certificatele de competență profesională, eliberate de centrele de evaluare autorizate persoanelor care solicită să fie evaluate;

k) autorizează centrele de evaluare a competențelor profesionale şi certifică evaluatorii de competențe profesionale;

l) dezvoltă bănci de date care includ standarde ocupaționale, centrele de evaluare autorizate şi certificatele de competență profesională;

m) efectuarea activități de pregătire, transfer de cunoştințe şi asistență tehnică în domeniul său de activitate.

n) dezvoltă şi implementează metodologiile privind analiza ocupațională;

o) dezvoltă şi implementează metodologiile privind calificările;

p) dezvoltă şi implementează metodologiile privind validarea calificărilor;

r) dezvoltă şi implementează metodologiile privind certificarea competențelor profesionale şi a calificărilor;

s) elaborează şi actualizează Registrul național al calificărilor;

ş) sprijină înființarea comitetelor sectoriale şi coordonează activitatea acestora.

În exercitarea atribuțiilor sale, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților poate solicita autorităților şi instituțiilor publice informații, date statistice şi studii elaborate în domeniul formării profesionale, iar acestea au obligația să i le pună la dispoziție.

27. Componența Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților. Conform art. 7 din Legea nr. 132/1999, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților este constituit din 15 membri, după cum urmează:

a) 5 membri numiți prin decizie a primului-ministru, la propunerea ministrului muncii, familiei şi egalității de şanse şi ministrului educației, cercetării şi tineretului;

b) 5 membri desemnați prin consens de asociațiile patronale reprezentative la nivel național;

c) 5 membri desemnați prin consens de organizațiile sindicale reprezentative la nivel național.

Sunt reprezentative la nivel național confederațiile sindicale şi organizațiile patronale care îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011.

În Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților poate fi desemnată persoana care îndeplineşte cumulativ următoarele condiții:

a) are cetățenie română şi domiciliul în România;

b) are capacitate de exercițiu;

c) nu a suferit condamnări pentru infracțiuni săvârşite cu intenție (art. 8).

Mandatul membrilor Consiliului este de 4 ani, mandat ce poate fi reînnoit.

În timpul mandatului lor ei pot fi revocați de cei care l-au numit sau l-au desemnat, după caz (art. 9).

28. Comitetele sectoriale. Sunt instituții de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate la nivelul ramurilor de activitate (art. 4^1).

Pentru înființarea unui comitet sectorial este necesar acordul de asociere cel puțin două organizații, una patronală și una sindicală, de tip federativ și reprezentative la nivelul aceleiași ramuri pentru care se înființează respectivul comitet [art. 4^2 alin. (1)].

Din comitetele sectoriale fac parte reprezentanți ai ministerelor și ai autorităților de reglementare. De asemenea, mai pot face parte și reprezentanți ai societăților profesionale din ramura de activitate a comitetului sectorial respectiv [art. 4^2 alin. (3)].

Comitetele în discuție dobândesc personalitate juridică în urma solicitării făcute la Tribunalul Bucureşti [art. 4^2 alin. (4) - art. 4^9].

Principalele atribuții ale comitetelor sectoriale sunt:

a) participă la elaborarea strategiilor naționale și sectoriale în domeniul formării profesionale;

b) participă la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea și certificarea competențelor;

c) susțin promovarea sistemului de formare și evaluare pe bază de competențe;

d) participă la dezvoltarea și actualizarea, sub coordonarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, a calificărilor aferente sectoarelor din care fac parte;

e) validează calificările și standardele asociate calificărilor, cu excepția celor dobândite prin învățământul superior;

f) recomandă specialişti pe domenii ocupaționale pentru realizarea analizei ocupaționale, pentru definirea competențelor și calificărilor și pentru elaborarea și validarea standardelor ocupaționale, pentru verificarea și validarea standardelor de pregătire profesională, precum și pentru evaluarea și certificarea pe bază de standarde și avizează lucrările efectuate de aceştia;

g) încurajează și stimulează participarea organizațiilor și persoanelor la formarea profesională continuă și la învățământul profesional și tehnic;

h) colaborează, în scopul realizării obiectului său de activitate, cu ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu autorități administrative autonome, cu organizații neguvernamentale naționale și internaționale, cu furnizorii de formare profesională și cu alte instituții publice;

i) oferă partenerilor sociali consultanță în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă;

j) realizează analize ocupaționale și studii cu privire la cererea de forță de muncă pentru ramura reprezentată;

k) acordă aviz consultativ solicitanților în vederea actualizării Clasificării ocupațiilor din România;

l) propun furnizorilor de formare profesională calificările și competențele asociate acestora, precum și corelarea calificărilor cu ocupațiile care pot fi practicate;

m) stabilesc prin statutul propriu alte activități în interesul ramurii de activitate pe care o reprezintă (art. 4^{11}).

§10. Alte organisme menite să faciliteze dialogul social

29. Casa Națională de Asigurări de Sănătate. Prin Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății[1], sunt reglementate Casa Națională de Asigurări Sociale de Sănătate (C.N.A.S.) și casele teritoriale, având menirea de a administra și gestiona sistemul de asigurări sociale de sănătate (art. 276)[2].

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 5/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 14 martie 2016).

[2] Prin Hotărârea Guvernului nr. 972/2006 a fost aprobat Statutul Casei Naționale de Asigurări de Sănătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 680 din 8 august 2006), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1586/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2008).

Atribuțiile Casei Naționale de Asigurări de Sănătate sunt prevăzute de art. 280 alin. (1) din Legea nr. 95/2006, de exemplu:

„a) gestionează fondul prin președintele C.N.A.S., împreună cu casele de asigurări;

b) elaborează, implementează și gestionează procedurile și formularele unitare, avizate de Ministerul Sănătății, pentru administrarea sistemului de asigurări sociale de sănătate;

c) elaborează și actualizează Registrul unic de evidență a asiguraților;

d) elaborează și publică raportul anual și planul de activitate pentru anul următor, cu avizul conform al Ministerului Sănătății;

e) îndrumă metodologic și controlează modul de aplicare a dispozițiilor legale de către casele de asigurări;

f) răspunde pentru activitățile proprii sistemului de asigurări sociale de sănătate în fața Guvernului, a ministrului sănătății și a asiguraților;

g) elaborează proiectul contractului-cadru, care se prezintă de către Ministerul Sănătății spre aprobare Guvernului;

h) elaborează condițiile privind acordarea asistenței medicale din cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate, cu consultarea CMR și CMDR;

i) participă anual la elaborarea listei de medicamente eliberate cu sau fără contribuție personală, pe baza prescripțiilor medicale, pentru persoanele asigurate;

j) administrează și întreține bunurile imobile și baza materială din patrimoniu, în condițiile legii;

k) asigură organizarea sistemului informatic și informațional unic integrat pentru înregistrarea asiguraților și pentru gestionarea și administrarea fondului. Indicatorii folosiți în raportarea datelor în sistemul de asigurări de sănătate sunt unitari și se stabilesc de către Ministerul Sănătății, la propunerea CNAS, CMR și CMDR;

l) negociază și contractează cu instituții abilitate de lege colectarea și prelucrarea datelor privind unele servicii medicale furnizate asiguraților, în vederea contractării și decontării acestora de către casele de asigurări;

m) acordă gratuit informații, consultanță și asistență în domeniul asigurărilor sociale de sănătate persoanelor asigurate, angajatorilor și furnizorilor de servicii medicale;

n) încheie și derulează contracte de furnizare de servicii medicale de dializă;

o) asigură logistica și baza materială necesare activității de pregătire și formare profesională a personalului, din cheltuielile de administrare a fondului;

p) inițiază, negociază și încheie cu instituții similare documente de cooperare internațională în domeniul său de activitate, cu avizul conform al Ministerului Sănătății;

r) îndeplinește funcția de organism de legătură, care asigură comunicarea cu organismele similare din statele care au încheiat cu România documente internaționale cu prevederi în domeniul sănătății;

s) prezintă un raport anual Guvernului privind starea sistemului de asigurări sociale de sănătate...".

La art. 281 sunt stabilite atribuțiile caselor teritoriale, astfel:

„a) să colecteze contribuțiile la fond pentru persoanele fizice, altele decât cele pentru care colectarea veniturilor se face de către ANAF;

b) să administreze bugetele proprii;

c) să înregistreze, să actualizeze datele referitoare la asigurați și să le comunice CNAS;

d) să elaboreze și să publice raportul anual și planul de activitate pentru anul următor;

e) să utilizeze toate demersurile legale pentru a optimiza colectarea contribuțiilor și recuperarea creanțelor restante la contribuții pentru fond;

f) să furnizeze gratuit informații, consultanță, asistență în problemele asigurărilor sociale de sănătate și ale serviciilor medicale persoanelor asigurate, angajatorilor și furnizorilor de servicii medicale;

g) să administreze bunurile casei de asigurări, conform prevederilor legale;

h) să negocieze, să contracteze şi să deconteze serviciile medicale contractate cu furnizorii de servicii medicale în condiţiile contractului-cadru;

i) să monitorizeze numărul serviciilor medicale furnizate şi nivelul tarifelor acestora;

j) pot să organizeze licitaţii în vederea contractării unor servicii din pachetul de servicii, pe baza prevederilor contractului-cadru;

k) să asigure, în calitate de instituţii competente, activităţile de aplicare a documentelor internaţionale cu prevederi în domeniul sănătăţii încheiate de România cu alte state, inclusiv cele privind rambursarea cheltuielilor ocazionate de acordarea serviciilor medicale şi a altor prestaţii, în condiţiile respectivelor documente internaţionale;

l) alte atribuţii prevăzute de acte normative în domeniul sănătăţii".

Printre organele de conducere de C.N.A.S. se numără adunarea reprezentanţilor, consiliul de administraţie şi preşedintele (art. 282):

În adunarea reprezentanţilor – desemnaţi pe 4 ani – intră şi 5 membrii numiţi de către asociaţiile patronale reprezentative la nivel naţional şi 5 membrii numiţi de către organizaţiile sindicale, de asemenea, reprezentative la nivel naţional.

Consiliul de administraţie al C.N.A.S. se constituie din 7 membri, cu un mandat pe 4 ani, după cum urmează:

a) 4 reprezentanţi ai statului, dintre care unul este numit de Preşedintele României, iar 3 sunt numiţi de primul-ministru, la propunerea ministrului sănătăţii;

b) un membru numit de către confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional;

c) un membru numit de către confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional;

d) un membru numit de primul-ministru, cu consultarea Consiliului Naţional al Persoanelor Vârstnice [art. 286 alin. (1)].

Consiliul de administraţie are 1 vicepreşedinte ales de consiliul de administraţie prin vot secret. El este şi vicepreşedintele ales CNAS [art. 287 alin. (2)].

Consiliul de administraţie al caselor de asigurări de sănătate judeţene şi a municipiului Bucureşti este alcătuit din 11 membri, desemnaţi după cum urmează:

a) unul de consiliul judeţean, respectiv de Consiliul General al Municipiului Bucureşti;

b) unul de prefect, la propunerea direcţiei de sănătate publică judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti;

c) 3 de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional, desemnaţi prin consens;

d) 3 de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional, desemnaţi prin consens;

e) 2 de consiliile judeţene ale persoanelor vârstnice, respectiv al municipiului Bucureşti;

f) preşedintele, care este directorul general al casei de asigurări [art. 297 alin. (1)].

30. Casa Naţională de Pensii Publice. Este reglementată de Legea nr. 263/2010[1] ca instituţie publică de interes naţional, cu personalitate juridică, care administrează sistemul public de pensii (art. 131).

Conducerea Casei Naţionale de Pensii Publice este formată din preşedinte şi consiliul de administraţie, compus din 23 persoane, dintre care un preşedinte şi 22 membri.

Aceştia din urmă sunt reprezentanţi ai Guvernului, patronatului şi asiguraţilor, după cum urmează:

a) 5 reprezentanţi ai Guvernului, desemnaţi de ministrul muncii, familiei şi protecţiei sociale;

b) 3 reprezentanţi ai caselor de pensii sectoriale[2];

c) 5 reprezentanţi ai patronatelor, desemnaţi de organizaţiile patronale reprezentative la nivel naţional;

---

[1] Privind sistemul unitar de pensii publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010) modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 986 din 31 decembrie 2015).

[2] Casele de pensii sectoriale se înfiinţează în subordinea Ministerului Apărării Naţionale, Ministerului Afacerilor Interne şi Serviciului Român de Informaţii, după caz, ca structuri cu personalitate juridică şi cu sediul în municipiul Bucureşti (art. 132 din Legea nr. 263/2010).

d) 5 reprezentanți ai sindicatelor, desemnați de organizațiile sindicale reprezentative la nivel național;

e) 4 reprezentanți ai pensionarilor, desemnați de organizațiile naționale ale pensionarilor.

Sunt reprezentative la nivel național asociațiile patronale și organizațiile sindicale care îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011.

Casa Națională de Pensii Publice este investită cu următoarele atribuții:

a) îndrumă și controlează modul de aplicare a dispozițiilor legale de către casele teritoriale de pensii;

b) furnizează datele necesare pentru fundamentarea și elaborarea bugetului asigurărilor sociale de stat;

c) prezintă Guvernului și partenerilor sociali rapoarte cu privire la modul de administrare a bugetului asigurărilor sociale de stat;

d) îndrumă metodologic casele de pensii sectoriale;

e) stabilește, în cooperare cu casele de pensii sectoriale, modalitatea tehnică de evidență a contribuabililor la sistemul public de pensii, a drepturilor și obligațiilor de asigurări sociale, precum și a modului de colaborare cu Direcția pentru Evidența Persoanelor și Administrarea Bazelor de Date;

f) publică anual raportul de activitate;

g) organizează cooperarea cu instituții similare din alte țări, în vederea coordonării prestațiilor de asigurări sociale din domeniul propriu de competență, pentru lucrătorii migranți;

h) colectează și virează contribuțiile de asigurări sociale și alte tipuri de contribuții, potrivit dispozițiilor legale în vigoare;

i) urmărește încasarea veniturilor bugetului asigurărilor sociale de stat, organizează, îndrumă și controlează activitatea privind executarea creanțelor bugetare, potrivit dispozițiilor legale în vigoare;

j) ia măsuri, în condițiile legii, pentru dezvoltarea și administrarea eficientă a patrimoniului sistemului public de pensii, precum și pentru asigurarea integrității acestuia;

k) ia măsuri, în condițiile legii, pentru protecția fondurilor de asigurări sociale;

l) asigură evidența la nivel național a tuturor contribuabililor la sistemul public de pensii;

m) asigură evidența drepturilor și obligațiilor de asigurări sociale la nivel național, pe baza codului numeric personal;

n) certifică, la termenele stabilite prin decizie a președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, stagiul de cotizare și punctajul pentru fiecare asigurat;

o) controlează activitatea de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă;

p) aplică prevederile convențiilor internaționale de asigurări sociale, la care România este parte, precum și ansamblul reglementărilor comunitare și dezvoltă relații cu organisme similare în domeniul asigurărilor sociale din alte țări, în limita competențelor prevăzute de lege;

q) organizează selecția, pregătirea și perfecționarea profesională a personalului din domeniul asigurărilor sociale;

r) asigură introducerea, extinderea, întreținerea și protecția sistemelor automate de calcul și de evidență;

s) asigură reprezentarea în fața instanțelor judecătorești în litigiile în care este parte ca urmare a aplicării dispozițiilor prezentei legi;

ș) organizează activitatea privind stabilirea și plata contribuțiilor pentru fondurile de pensii administrate privat, conform dispozițiilor legale în vigoare;

t) asigură exportul în străinătate al prestațiilor stabilite potrivit reglementărilor legale în domeniu;

ț) îndeplinește orice alte atribuții stabilite prin dispoziții legale (art. 138).

Conform art. 67 din Legea nr. 346/2002[1], Casa Națională de Pensii Publice administrează, gestionează, coordonează și controlează întreaga activitate de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

[1] Legea nr. 346/2002 privind asigurarea de accidente de muncă și boli profesionale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014).

În vederea realizării acestei activități, Casa Națională de Pensii Publice are, în principal următoarele atribuții:

a) coordonează și controlează activitatea în acest domeniu, desfășurată de casele teritoriale de pensii;

b) poate cofinanța programe în proiecte de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

c) aplică măsuri pentru îmbunătățirea serviciilor și prestațiilor de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;

d) elaborează criteriile și metodologia care stau la baza calculului contribuției de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;

e) îndrumă și controlează activitatea de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

f) controlează modul de acordare a prestațiilor și serviciilor de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, prevăzute de prezenta lege;

g) controlează modul de acordare a majorărilor sau reducerilor contribuției pentru stimularea activității de prevenire;

h) poate organiza la nivel național, la propunerea caselor teritoriale de pensii, activitatea de recuperare funcțională, protezare, reorientare și reconversie, în vederea reintegrării profesionale pentru persoanele care au suferit accidente de muncă și boli profesionale;

i) organizează evidența cazurilor asigurate, precum și a costurilor de asigurare la nivel național;

j) emite și retrage autorizația de funcționare a asociațiilor profesionale de asigurare;

k) poate finanța la nivel național studii de cercetare aplicativă în vederea elaborării de soluții, dispozitive și metode de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;

l) poate organiza instruirea, formarea și perfecționarea personalului din domeniul asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale;

m) face propuneri privind cheltuielile ce se finanțează din veniturile provenite din contribuțiile de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale;

n) urmărește execuția veniturilor și cheltuielilor activității de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale și prezintă ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice rapoarte trimestriale și anuale privind execuția bugetară;

o) coordonează activitatea de management al securității și sănătății în muncă;

p) verifică modalitatea de efectuare a cercetării accidentelor de muncă urmate de incapacitate temporară de muncă, prin participarea directă la investigație sau prin analiza documentelor justificative, după caz;

r) stabilește caracterul profesional al accidentului cu incapacitate temporară de muncă (art. 68).

Conducerea activității de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale este asigurată de președintele Casei Naționale de Pensii și de un consiliu tripartit (art. 69).

Acesta este format din 9 membri:

a) 3 reprezentanți ai Guvernului, dintre care președintele Casei Naționale de Pensii și directorul general – membri de drept, iar al treilea, un reprezentant al Agenției Naționale de Administrație Fiscală, desemnat de Ministerul Finanțelor Publice;

b) 3 reprezentanți ai salariaților, desemnați prin consens de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național;

c) 3 reprezentanți ai patronilor, desemnați prin consens de confederațiile patronale reprezentative la nivel național.

Membrii consiliului tripartit își desfășoară activitatea în baza unui mandat pe o durată de 4 ani.

Președintele Casei Naționale de Pensii este și președintele consiliului tripartit (art. 71).

La nivelul caselor teritoriale de pensii pentru activitatea de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale se constituie consilii tripartite consultative (art. 74).

Capitolul IV

SINDICATELE ŞI REPREZENTANŢII SALARIAŢILOR

§1. Reglementarea şi trăsăturile sindicatelor[1]

1. Reglementarea. Conform art. 9 din Constituţie, „sindicatele, patronatele şi asociaţiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor"[2].

Art. 214 alin. (1) din Codul muncii prevede: „sindicatele, federaţiile şi confederaţiile sindicale, denumite în continuare organizaţii sindicale, sunt constituite de către salariaţi pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte"[3].

Potrivit art. 1 lit. u) din Legea dialogului social nr. 62/2011, termenul de „organizaţie sindicală" reprezintă o denumire generică pentru sindicat, federaţie sau confederaţie sindicală". Aceasta „se constituie pe baza dreptului de liberă asociere în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislaţia naţională, în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum şi în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor săi".

Se observă din textele de mai sus că noţiunea de sindicat sau de organizaţie sindicală cuprinde trei categorii de asemenea organizaţii:

- sindicatele (organizaţiile sindicale) constituite la nivelul *unităţilor* (angajatorilor), care pot fi denumite sindicate de bază;
- sindicatele (organizaţiile sindicale) care poartă denumirea de *federaţii* sindicale (constituite la nivelul sectoarelor de activitate);

---

[1] Etimologic, termenul provine din latinescul *syndicus*, care avea semnificaţia de reprezentant în justiţie al unei colectivităţi, avocatul acesteia; sorgintea sa se găseşte în cuvântul grecesc *syndikos*, ce înseamnă asistent de justiţie (*Noul Dicţionar al limbii române*, Editura Litera Internaţional, Bucureşti, Chişinău 2006, p. 1333).

Dicţionarul explicativ al limbii române (2012) defineşte sindicatul (din fr. *syndicat*): „organizaţie a salariaţilor dintr-o întreprindere, înfiinţat conform legii, al cărei scop este apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor ei; totalitatea membrilor unui sindicat..." (p. 1021).

[2] În doctrina spaniolă, sindicatul este definit ca o asociaţie permanentă şi autonomă a lucrătorilor în scopul asigurării progresului economic şi social al membrilor săi, în special pentru menţinerea condiţiilor de lucru prevăzute în contractul colectiv (Leodegario Fernández Marcos, Leodegario Fernández Sánchez, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social,* Universidad Nacional de Educacion a Distancia, Madrid, 2013, p. 415).

[3] Potrivit art. L. 2131-2 din Codul muncii francez, sindicatele profesionale au ca obiect studiul şi apărarea drepturilor şi intereselor materiale şi morale, atât colective, cât şi individuale ale persoanelor menţionate în statutele lor (decizia din 15 noiembrie 2012, 12-27.315 a Curţii de Casaţie, în „Revue de droit du Travail" nº 12 - décembre 2012, p. 669).

- sindicatele (organizațiile sindicale), având denumirea de *confederații* sindicale (constituite la nivel național);
- uniunile sindicale teritoriale.

2. Trăsături ale sindicatelor. Din textele legale în materie, rezultă principalele trăsături ale sindicatelor.

a) *O primă trăsătură constă în acea că sindicatele se constituie în temeiul dreptului de asociere consacrat de Constituție.*

Acest drept face parte din categoria drepturilor fundamentale ale omului; în virtutea lui „cetățenii se pot asocia liberi în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere" [art. 40 alin. (1)].

Dispozițiile constituționale sunt dezvoltate de Codul muncii şi de Legea dialogului social nr. 62/2011.

b) *O a doua trăsătură*: *sindicatele sunt persoane juridice de drept privat,* ce se constituie conform unei proceduri prevăzute de lege.

c) *A treia trăsătură – sindicatele funcționează în baza statutelor proprii.*

Statutul reprezintă actul de bază care dă naştere unui sindicat şi reprezintă cadrul normativ după care organizația respectivă se conduce şi îşi desfăşoară activitatea.

Însă, statutul nu reprezintă singurul cadru normativ aflat la baza activității sindicatelor; acestea trebuie să se conformeze dispozițiilor legii şi ale contractelor colective de muncă. Într-adevăr, „statutele nu pot conține prevederi contrare legii.

d) *O ultimă trăsătură priveşte scopul sindicatelor: el constă în apărarea drepturilor membrilor lor, precum şi în promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale acestora.*

Se interzice organizațiilor sindicale să desfăşoare activități cu caracter politic [art. 2 alin. (2)].

S-a susținut că legea socială extinde scopul activității sindicatelor dincolo de limitele prevăzute de Constituție şi de Convenția nr. 97 din 1948 privind libertatea sindicală şi protecția dreptului sindical, adoptată de Organizația Internațională a Muncii. Astfel, în timp ce prin art. 9 din Constituție şi prin art. 10 din Convenția nr. 87 din 1948, activitatea sindicală este limitată de apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale salariaților, prin Legea sindicatelor, scopul pentru care sunt constituite aceste organizații este extins şi la drepturi de altă natură, cum ar fi: dreptul la viață şi la integritate fizică şi psihică, dreptul la informație, dreptul la învățătură, dreptul de vot, dreptul de a fi ales, dreptul la moştenire, altfel spus, drepturi civile şi politice ce nu pot face obiectul apărării lor de către sindicate. Mai mult, consideră că modul în care este redactat textul respectiv poate conduce la legitimarea sindicatelor ca partide politice, ceea ce, potrivit practicii Comitetului pentru libertate sindicală al Biroului Internațional al Muncii, este inadmisibil.

Curtea Constituțională[1], însă a considerat, pe bună dreptate: că textul legal „nu rezultă că scopul activității sindicatelor ar putea viza şi alte drepturi decât cele prevăzute de art. 9 din Constituție şi art. 10 din Convenția nr. 87 din 1948[2]".

Dimpotrivă, se defineşte cu claritate scopul activității organizațiilor sindicale, prin raportare la „apărarea drepturilor" şi „promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive" ale membrilor acestora. Din faptul că textul nominalizează izvoarele drepturilor a căror apărare formează scopul activității sindicatelor, şi anume legislația națională, pactele, tratatele şi convențiile internaționale la care România este parte, precum şi contractele colective de muncă, nu se poate înțelege că legea are în vedere toate categoriile de drepturi prevăzute în aceste acte normative sau, mai precis, şi drepturile civile sau politice, care prin natura lor nu intră în limitele convenționale ale activității sindicale.

Curtea Constituțională a mai constat că din niciun text legal nu rezultă că organizațiile sindicale ar putea fi „legitimate ca partide politice" sau ar putea să-şi propună ca obiectiv

[1] Decizia nr. 25/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003).

[2] Acest text prevede: În prezenta convenție, termenul de „organizație" înseamnă orice organizație a lucrătorilor sau a celor ce angajează care are drept scop să promoveze şi să apere interesele lucrătorilor sau ale celor ce angajează.

apărarea şi promovarea altor categorii de drepturi şi interese ale salariaţilor decât cele prevăzute de art. 9 din Constituţie şi de art. 10 din Convenţia nr. 87 din 1948 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

§2. Libertatea sindicală

3. Noţiunea libertăţii sindicale. Libertatea sindicală este considerată un drept al omului; ea este fondată pe legături naturale stabilite între membrii unei profesii.

Ca orice altă libertate şi cea sindicală este de esenţă individuală; face parte din categoria drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului: dreptul de asociere, libertatea întrunirilor, a conştiinţei, de exprimare etc.

Între libertatea de asociere şi libertatea sindicală există un raport între un întreg şi o parte. Într-adevăr, dreptul la libertatea de asociere este o noţiune generală, pe când dreptul de a întemeia sindicate sau de a se afilia la cele existente este, mai degrabă, o componentă a acestei noţiuni decât un drept distinct[1].

Libertatea sindicală în contextul art. 11 alin. (1) din *Convenţia pentru protecţia drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale* reprezintă una dintre formele particulare de manifestare a libertăţii de asociere[2].

Libertatea sindicală garantează fiecărui individ care desfăşoară o activitate profesională dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la acesta, ca şi dreptul de a se retrage dintr-un sindicat, sau de a nu adera la el[3].

Exercitarea acestei libertăţi, prin aspectul său individualist are ca rezultat crearea unei colectivităţi distincte de cea a persoanelor care au contribuit la naşterea sa. Libertatea sindicală, mai întâi simplă manifestare a libertăţii individuale, devine progresiv o libertate mai complexă: ea are ca subiect – în afară de individ – şi *sindicatul*, creaţia sa. Ca urmare a acestei evoluţii, noţiunea de libertate sindicală capătă noi sensuri; alături de individ şi de interesul său particular, trebuie plasat şi interesul său general.

Examinând conceptul libertăţii sindicale, constatăm că acesta se manifestă pe următoarele trei planuri:

a) *pe plan individual,* libertatea sindicală constă în dreptul recunoscut oricărui lucrător de a adera la un sindicat în mod liber, de a se retrage când doreşte sau de a nu adera la niciun sindicat;

b) *în raporturile dintre sindicatele concurente,* libertatea sindicală se manifestă prin principiul egalităţii şi pluralităţii. Sindicatele au toate, în principiu, drepturi egale; ele pot să se constituie în mod liber, fără nicio limitare a numărului membrilor lor, cu excepţia celei impuse de lege;

c) *în raporturile dintre sindicate şi stat, sindicate şi angajatorii în care ele funcţionează,* libertatea sindicală îşi găseşte consacrarea în principiul independenţei sindicale faţă de aceste organe: constituirea, funcţionarea şi dizolvarea lor sunt sub semnul libertăţii. Orice intervenţie a statului sau a angajatorilor în problemele interne ale sindicatului este interzisă.

---

[1] A se vedea Daniel Soare, *Discuţii privind libertatea sindicală în România prin prisma Convenţiei Europene a drepturilor omului*, în „Revista de drepturile omului" nr. 3/2008, p. 56.

[2] Ion Deleanu, *Instituţii şi proceduri constituţionale – în dreptul român şi dreptul comparat*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2006, p. 534.

[3] Libertatea sindicală consacrată de Constituţia spaniolă are la nivelul lucrătorului individual un conţinut cvadruplu: libertatea de a constitui sindicate, libertatea de a se afilia la un sindicat; libertatea de neafiliere, libertatea de a participa democratic în structurile funcţionale ale sindicatului (Leodegario Fernández Marcos, Leodegario Fernández Sánchez, *op. cit.*, p. 409).

Ca *drept economic şi social*, dreptul sindical, are în conținutul său patru componente, enunțate în art. 8 din *Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale*[1]:

– dreptul oricărei persoane de a forma împreună cu oricare alte persoane sindicate, sau de a adera la un sindicat;

– dreptul sindicatelor de a forma federații, confederații sau uniuni sindicale ori de a se afilia la acestea;

– dreptul sindicatelor de a-şi exercita liber activitatea;

– dreptul la grevă[2].

4. Izvoarele libertății sindicale. Principiul libertății sindicale este înscris *în documentele internaționale* referitoare la muncă şi salariați.

Convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii în materia libertății sindicale sunt: *Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală şi protecția dreptului sindical şi Convenția nr. 98 din anul 1949 asupra dreptului organizării şi negocierii colective*; ratificate de țara noastră, prima în anul 1957, a doua în anul 1958; ele sunt cele mai importante izvoare internaționale ale libertății sindicale.

Convenția nr. 87 din anul 1948 garantează tuturor salariaților, fără niciun fel de discriminare, dreptul de a constitui organizații şi dreptul de a adera la acestea. Organizațiile sindicale au dreptul, potrivit acestei convenții, de a-şi elabora statutele şi regulamentele de funcționare, de a-şi alege în mod liber reprezentanții lor, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe de acțiune fără intervenția autorităților publice; ele nu sunt subiecte ale dezmembrării, desființării sau suspendării pe cale administrativă. Sindicatele au dreptul de a constitui federații şi confederații, de a adera la organizațiile internaționale ale salariaților. Dobândirea personalității juridice a organizațiilor sindicale nu poate fi subordonată unor condiții de natură să le restrângă drepturile. În exercitarea acestor drepturi, salariații şi organizațiile lor au obligația să respecte legea; dar legislația națională nu trebuie să aducă atingere şi nici să fie aplicată în aşa fel încât să încalce garanțiile prevăzute în convenție.

Convenția nr. 98 din anul 1949 se referă, cu deosebire, la relațiile dintre salariați şi patroni; ea dispune că organizațiile salariaților trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricărui fel de ingerințe. În plus, încurajează dezvoltarea şi utilizarea celor mai adecvate proceduri de negociere colectivă.

Şi alte acte ale Organizației Internaționale a Muncii au incidență în materia libertății sindicale şi anume Convenția nr. 135 şi Recomandarea nr. 143 asupra reprezentaților salariaților, Convenția nr. 141 şi Recomandarea nr. 149 asupra organizațiilor salariaților din agricultură şi Convenția nr. 151 asupra relațiilor de muncă din sectorul public.

Convenția nr. 135 şi Recomandarea nr. 143 din anul 1971 vizează protecția reprezentanților salariaților în întreprindere şi facilitățile acordate acestora pentru realizarea mandatului lor; protecția trebuie să ofere garanții de natură a-i pune la adăpost de măsuri care le-ar prejudicia activitatea, inclusiv privind concedierea, datorită calității lor sau activității sindicale; de asemenea, facilitățile acordate trebuie să le asigure exercitarea eficientă şi rapidă a funcției lor. Recomandarea nr. 143 precizează aceste garanții acordate, definind motivele de concediere, consultarea unui organism independent, recursurile speciale, reintegrarea în funcție, sarcina probei incumbând angajatorului etc., cât şi facilitățile: timp liber şi remunerarea funcției sindicale, acordul de a lipsi de la serviciu, acces la locul de muncă şi pe lângă reprezentanții conducerii, încasarea cotizațiilor în întreprindere, afişarea şi difuzarea de publicații sindicale, facilități de ordin material, informarea necesară etc.

Convenția nr. 141 şi Recomandarea nr. 149 din anul 1975 privesc organizațiile salariaților din mediul rural; ele proclamă nu numai principiile fundamentale ale libertății sindicale şi ale

[1] Adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în anul 1966.
A fost ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974 (publicat în Buletinul oficial nr. 146/1974).

[2] Daniel Soare, *op. cit.*, p. 60.

dreptului de organizare, dar prevăd şi adoptarea şi aplicarea de către guverne a unei politici care să urmărească încurajarea activă a organizaţiilor salariaţilor din mediul rural.

Convenţia nr. 151 din anul 1978 prevede protecţia funcţionarilor publici împotriva actelor de discriminare, antisindicale în materia angajării şi organizaţiilor împotriva actelor de imixtiune ale autorităţilor publice, în alcătuirea, funcţionarea şi administrarea lor, în termeni similari Convenţiei nr. 98 din 1949. Sunt prevăzute, de asemenea, facilităţile acordate reprezentanţilor acestor organizaţii, cât şi procedurile specifice negocierii şi participării la determinarea condiţiilor de angajare, căile de soluţionare a diferendelor, oferind garanţia independenţei şi imparţialităţii etc.

Conferinţa Internaţională a Muncii a adoptat şi două rezoluţii importante în domeniul la care ne referim: Rezoluţia privind independenţa mişcării sindicale, adoptată în anul 1952 şi Rezoluţia privind drepturile sindicale şi relaţiile lor cu libertăţile civile, adoptată în anul 1970.

Rezoluţia din 1952 enunţă principiile privind relaţiile între organizaţiile salariaţilor, guverne şi partidele politice; ea dispune că este indispensabil de a se păstra independenţa mişcării sindicale pentru ca aceasta să-şi poată îndeplini misiunea sa economică şi socială, indiferent de schimbările politice.

Rezoluţia adoptată în anul 1970 privind drepturile sindicale şi relaţiile lor cu libertăţile civile prevede că drepturile conferite organizaţiilor salariaţilor trebuie să se bazeze pe respectul libertăţilor civile enunţate în *Declaraţia Universală a Drepturilor Omului* şi în *Pactul Internaţional privind drepturile civile şi politice.*

Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a O.N.U. în 1948, constituie izvor pentru libertatea sindicală prin dispoziţiile referitoare la dreptul persoanelor la libertatea de întrunire şi asociere paşnică (art. 20 pct. 1), la dreptul de a întemeia sindicate şi de a se afilia la acestea pentru apărarea intereselor lor (art. 23 pct. 4), la interdicţia îngrădirii drepturilor şi libertăţilor legale (art. 29 pct. 2) etc.

Pactul Internaţional privind drepturile civile şi politice recunoaşte dreptul pe care îl are orice individ de a forma împreună cu alte persoane sindicate. Exercitarea acestui drept nu poate face obiectul altor restricţii decât cele prevăzute de lege şi care constituie măsuri necesare într-o societate democratică, în interesul securităţii naţionale sau al ordinii publice ori pentru a ocroti drepturile şi libertăţile celorlalte persoane. Pactul recunoaşte dreptul sindicatelor de a constitui federaţii sau confederaţii naţionale şi dreptul pe care acestea din urmă îl au în privinţa formării organizaţiilor sindicale internaţionale şi afilierii la acestea.

Carta Socială Europeană (1961), document elaborat de Consiliul Europei consacră dreptul lucrătorilor de a se organiza în sindicate, prevăzând interdicţii pentru membrii forţelor armate şi anumite rezerve pentru poliţie; reglementează expres dreptul la grevă.

Convenţia pentru protecţia drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale (1950) prevede garantarea libertăţii de constituire a unui sindicat şi de afiliere la acesta (art. 11)[1].

Textul respectiv consacră nu numai *dreptul pozitiv*, de a crea şi de a adera la sindicate, dar şi *aspectul negativ* al acestui drept şi anume, *libertatea de a nu adera la un anumit sindicat* şi pe aceea de a se *retrage din el*[2]. De asemenea, art. 11 din Convenţie trebuie înţeles în sensul că un angajat trebuie să aibă posibilitatea *să aleagă* sindicatul pe care îl consideră cel mai eficient în apărarea drepturilor sale. Utilizarea termenului „sindicate", adică a pluralului substantivului „sindicat" semnifică *excluderea monopolului sindical.*

Reglementările comunitare în materie[3] au prevăzut principiul egalităţii de tratament a salariaţilor cu cei naţionali, în domeniul afilierii la organizaţiile internaţionale, a dreptului de vot

---

[1] Privind libertatea sindicală, potrivit acestei Convenţii şi jurisprudenţa Curţii Europene a drepturilor omului în materie, a se vedea Corneliu Bârsan, *Protecţia libertăţii de întrunire şi a libertăţii de asociere în Convenţia Europeană a Drepturilor Omului,* în „Pandectele Române" - supliment 2004, p. 250-263.

[2] Corneliu Bîrsan, *Convenţia europeană a drepturilor omului. Comentarii pe articole.* vol. I. *Drepturi şi libertăţi,* Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 825.

[3] În special, Regulamentul nr. 1612/1968, cu modificările ulterioare (art. 8).

şi alegerii în organele reprezentative ale salariaţilor din întreprindere, ca şi în cel al accesului la posturi de conducere sau administrative, în cadrul organizaţiilor sindicale[1].

Cele mai importante *izvoare interne* ale libertăţii sindicale sunt *Constituţia, Codul muncii* şi *Legea dialogului social nr. 62/2011.*

Constituţia (revizuită în 2003)[2] constituie izvor al libertăţii sindicale datorită reglementărilor democratice pe care le conţine în acest domeniu. Art. 40 alin. (1), consacră libertatea asocierii în sindicate, iar art. 9 prevede dreptul sindicatelor de a se constitui şi de a-şi desfăşura activitatea în mod liber, potrivit cu statutele lor.

Codul muncii, la rândul său conţine următoarele dispoziţii:

– exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor (art. 217);

– sindicatele se pot asocia în mod liber în federaţii, confederaţii sau uniuni teritoriale (art. 216);

– este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală [art. 218 alin. (1)];

– este interzis, orice act de ingerinţă al patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor [art. 218 alin. (2)].

Legea dialogului social dezvoltă principiul libertăţii sindicale, prevăzând:

- persoanele încadrate cu contract individual de muncă, funcţionarii publici şi funcţionarii publici cu statut special, membrii cooperatori şi agricultorii încadraţi în muncă au dreptul, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, să constituie şi/sau să adere la un sindicat [art. 3 alin. (1)];

– nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau nu dintr-o organizaţie sindicală [art. 3 alin. (3)];

– organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune [art. 7 alin. (1)];

– este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, angajatorilor şi organizaţiilor acestora de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor de mai sus [art. 7 alin. (2)].

5. Categorii de persoane ce se pot sindicaliza. Libertatea sindicală individuală cuprinde o *latură pozitivă* (dreptul de a face parte dintr-un sindicat) şi *una negativă* (dreptul de a nu face parte dintr-un sindicat)[3].

Conform legii, aşadar, se pot sindicaliza *numai* persoanele care desfăşoară activitate profesională *dependentă* (subordonată) şi anume:

– persoanele încadrate în muncă, deci *salariaţii*;

– funcţionarii publici;

– funcţionarii publici cu statut special;

– membrii cooperatori;

– agricultorii încadraţi în muncă [art. 3 alin. (1)].

Actuala reglementare a restrâns sfera persoanelor care se pot sindicaliza faţă de reglementarea anterioară (art. 2 din Legea nr. 54/2003, abrogată), excluzând din această sferă liber profesioniştii şi persoanele în curs de calificare.

Procedând la această restrângere se pare că legiuitorul a avut în vedere Decizia nr. 25/2003[4], prin care Curtea Constituţională a constatat că *în sistemul Constituţiei, sindicatele*

---

[1] Referitor la consacrarea libertăţii sindicale în documentele internaţionale, a se vedea şi: Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* ediţia a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 102; Raluca Dimitriu, *Exerciţiul libertăţii sindicale,* în „Dreptul" nr. 5/2004, p. 99-100.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003.

[3] Raluca Dimitriu, *op.cit.,* p. 106.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003.

constituie asociații ale salariaților[1], *adică ale persoanelor care își desfășoară activitate profesională în cadrul unor raporturi de muncă. Aceeași concepție se desprinde din Convenția nr. 87 din 1948 a Organizației Internaționale a Muncii, care la art. 2 și următoarele face distincție între „lucrători" și „cei care angajează", între „organizațiile lucrătorilor" și „organizațiile celor care angajează", rezultând în mod evident că în toate cazurile, deci și în cazul lucrătorilor și în cazul „celor care angajează", convenția se referă la persoane care își desfășoară activitatea în cadrul unor raporturi de muncă.*

Faptul că legea nu acordă și altor persoane decât celor aflate într-un raport de muncă dreptul de a constitui organizații sindicale nu reprezintă o încălcarea dispozițiilor constituționale și a normelor internaționale menționate, de vreme ce nici acestea nu prevăd asemenea drepturi.

Și prin Decizia nr. 469/2003[2] Curtea Constituțională a reținut că „limitarea categoriilor de persoane care pot constitui ori pot adera la anumite forme de asociere, în speță sindicate, nu contravine principiului constituțional referitor la libertatea de asociere".

S-a considerat[3] că soluția Curții Constituționale este eronată pe motivul că „nu recunoaște niciun efect al modificării substanțiale a art. 9 din Legea fundamentală", care „nu mai face, spre deosebire de trecut, nicio circumstanțiere cu privire la sfera persoanelor care pot fi membre ale unei organizații sindicale". De aceea, s-a propus, *de lege ferenda*, consacrarea dreptului de asociere în sindicate tuturor cetățenilor care desfășoară ori au desfășurat o activitate profesională în cadrul unui raport juridic de muncă (iar nu și elevilor și studenților, cooperatorilor și membrilor profesiunilor liberale).

Într-adevăr, după revizuirea Constituției în 2003 asocierea în sindicate nu mai este limitată doar la salariați, legiuitorul constituant utilizând termenul de „cetățeni"; ei au dreptul de a se asocia liber, inclusiv în sindicate [art. 40 alin. (1)], iar „sindicatele" contribuie la „apărarea drepturilor și la promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor" (art. 9).

Cu toate acestea art. 3 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 exclude persoanele care exercită o profesie liberală de la dreptul de a constitui și adera la un sindicat. Curtea Constituțională, însă, a constatat conformitatea acestei dispoziții cu prevederile legii fundamentale. A observat, „având în vedere natura profesiilor liberale, că persoanele care exercită o profesiune liberală nu prestează activitatea în cauză în temeiul vreunui raport de muncă, ci în baza unor contracte de prestări de servicii în funcție de domeniul în care activează.

Calificarea unui contract ca fiind contract de muncă presupune reunirea a trei elemente, respectiv prestarea muncii ca scop primar al contractului, remunerarea muncii depuse și existența unui raport de subordonare. Contractul de muncă trebuie să îl plaseze pe lucrător sub direcția, supravegherea și autoritatea angajatorului său. Curtea de Casație franceză Secția socială, în Cauza Societe Generale, soluționată prin Hotărârea din 13 noiembrie 1996, a stabilit că raportul de subordonare se caracterizată prin executarea unei munci sub autoritatea angajatorului care are îndrituirea de a da ordine și directive, de a controla prestarea muncii și de a sancționa încălcările săvârșite de către angajat.

În lipsa raportului de subordonare, relațiile contractuale convenite de părți nu se obiectivizează într-un raport de muncă, ci rămân doar în sfera dreptului civil, eventual comercial. În schimb, angajații sunt părți ale raportului de muncă, raport care este guvernat fie de Codul muncii, fie de legile speciale ce reglementează situația unor anumite categorii de personal.

Prin urmare, în mod evident, rezultă că persoanele care exercită profesii liberale sunt într-o situație juridică diferită față de categoria generică de angajați. Însă, nimic nu împiedică persoanele care exercită profesii liberale să își constituie asociații în vederea apărării și promovării intereselor lor profesionale".

---

[1] Decizia Curții Constituționale a fost pronunțată anterior revizuirii Constituției (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 5 februarie 2003).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 13 ianuarie 2004.

[3] Alexandru Cornescu, *Drept sindical*, Editura Hamangiu, București, 2010, p. 176-177.

Este o certitudine că cea mai numeroasă categorie de persoane susceptibilă de a se sindicaliza (aproximativ 4,5 milioane) o reprezintă salariații. Au acest drept toate categoriile de salariați, inclusiv ucenicii, indiferent de natura contractului individual de muncă: pe durată nedeterminată sau determinată; cu timp normal au parțial de lucru; prin agent de muncă temporară sau cu munca la domiciliu etc.

Salariații minori, de la împlinirea vârstei de 16 ani, pot fi membri au unei organizații sindicale, fără a fi necesară încuviințarea prealabilă a reprezentanților legali [art. 3 alin. (5)].

Se pot sindicaliza şi consilierii juridici (jurisconsulții), însă cu rezerva că exercitarea libertăților sindicale trebuie să se desfăşoare – se arată într-o opinie – „cu observarea statutului specific de subordonare pe care îl au față de angajator, respectiv, cu respectarea obligației de fidelitate şi a regimului lor juridic special; *s-ar putea vorbi chiar – într-o anumită măsură – despre obligația de reținere, de neimplicare directă şi activă în susținerea revendicărilor sindicale*"[1].

Referitor la funcționarii publici, se impune precizat că acest termen se înglobează celui generic de lucrători, deoarece şi ei sunt persoane al căror venit (remunerație, indemnizație salariu), provine din munca lor. Afirmația este susținută de un Comunicat al Comisiei Europene din anul 2000, potrivit căruia „funcționarii şi agenții din sectorul public sunt lucrători în sensul art. 39 din Tratatul Comunității Europene" (care reglementează libera circulație a persoanelor).[2]

De principiu, lucrătorii sunt salariați aflați sub incidența dreptului privat, iar funcționarii publici sunt supuşi dreptului public, ei exercitându-şi funcția în cadrul unui serviciu public. Noțiunea de funcționar este deci una derogatorie de la cea de salariat, distincția dintre cele două ținând, în principal, de calitatea beneficiarului muncii: angajator (patron); autoritate (instituție publică).

Privind dreptul *funcționarilor publici* de a constitui organizații sindicale şi de a adera la acestea, art. 3 alin. (1) din Legea dialogului social trebuie coroborat cu art. 29 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici[3], conform căruia „dreptul la asocierea sindicală este garantat funcționarilor publici;" ei „pot, în mod liber, să înființeze organizații sindicale, să adere la ele şi să exercite orice mandat în cadrul acestora". Aşadar, se pot sindicaliza şi înalții funcționari publici drept ce le era interzis anterior modificării Legii nr. 188/1999 prin Legea nr. 251/2006. Însă, în situația în care aceştia sau funcționarii publici care au calitatea de ordonatori de credite sunt aleşi în organele de conducere ale sindicatelor, au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea lor să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care funcționarul public optează pentru desfăşurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală [art. 29 alin. (3)]. Ceilalți funcționari publici pot deține simultan funcția publică şi funcția în organele de conducere ale sindicatelor, cu obligația respectării regimului incompatibilităților şi al conflictelor de interese care le este aplicabil [art. 29 alin. (3^1)].

Prin dispozițiile de mai sus, legiuitorul a voit să asigure un cadru legal, prin care:

- să asigure protecția drepturilor conferite de funcția publică;
- să limiteze restrângerea dreptului de liberă asociere numai unora dintre funcționarii publici de conducere.

Totodată, sunt reglementate unele aspecte care țin, de asemenea, de restrângerea dreptului în discuție şi anume:

---

[1] Ion Traian Ştefănescu, *Aspecte ale obligației de fidelitate pentru persoanele încadrate în funcții de conducere sau de consilieri juridici,* în „Dreptul" nr. 8/2000, p. 42 şi 49.

[2] A se vedea Alexandru Țiclea (coord.), *Dreptul public al muncii,* Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2010, p. 35.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 18/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 24 aprilie 2014).

Asemănător, este reglementat acest drept în cazul personalului vamal de art. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 256 din 23 martie 2004), aprobată şi modificată prin Legea nr. 243/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 14 iunie 2004), modificată ulterior, precum şi în cazul funcționarilor publici parlamentari de art. 37 alin. (1) din Legea nr. 7/2006 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 mai 2009), modificată ulterior.

- respectarea regimului incompatibilităților;
- respectarea regimului conflictelor de interese.[1]

Funcționarii publici cu statut special poartă această denumire întrucât sunt supuși unor statute speciale, derogatorii, într-o bună măsură, de la statutul general reglementat de Legea nr. 188/1999 și desfășoară activități specifice. Intră în această categorie:

- polițiștii (Legea nr. 360/2002);
- managerii publici (Legea nr. 157/2004);
- funcționarii publici din Administrația Națională a Penitenciarelor (Legea nr. 293/2004);
- personalul vamal (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2004);
- funcționarii publici parlamentari (Legea nr. 7/2006).

Dacă judecătorii și procurorii nu se pot sindicaliza, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești de pe lângă acestea (format din grefieri, grefieri statisticieni, grefieri documentariști, grefieri arhivari, informaticieni, registratori) este liber să se asocieze ori să adere la organizații sindicale, precum și la organizații profesionale, locale, naționale sau internaționale, în scopul apărării intereselor sale profesionale, sociale și economice[2].

Membrii cooperatori sunt supuși dispozițiilor Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației[3], care instituie mai multe categorii de societăți cooperative (meșteșugărești, de consum, agricole, de transporturi etc.).

În cadrul acestor societăți își desfășoară activitatea persoane care:

- au calitatea exclusivă de cooperatori;
- au calitate de cooperatori și salariați;
- sunt exclusiv salariați.

Întrucât legea nu distinge, înseamnă că indiferent de calitatea pe care o au persoanele enumerate dispun de libertate sindicală.

Condiția impusă de legiuitor pentru ca *agricultorii* să constituie și/sau adere la un sindicat constă în aceea ca ei să fie „încadrați în muncă", adică să presteze activități independente (subordonate). Prin urmare, ei pot fi salariați (exclusiv) ai unor societăți cooperative agricole, sau angajați ai unor persoane juridice ori fizice având ca obiect de activitate agricultura.

De reținut este că „o persoană poate face parte, în același timp, *numai* dintr-o singură organizație sindicală la același angajator" [art. 3 alin. (4) din Legea nr. 62/2011].

6. Categorii de persoane ce nu se pot sindicaliza. Din dispozițiile legale în materie, pe baza argumentului *per a contrario*, rezultă că nu dispun de libertate sindicală *persoanele care nu sunt părți ale unor raporturi juridice de muncă (de serviciu)*.

Intră în această categorie, în primul rând: pensionarii, elevii, studenții[4], șomerii[5], toți cei care nu desfășoară nicio activitate profesională.

---

[1] A se vedea Georgeta Codreanu, *Discuții privind modificarea și completarea art. 29 din Statutul funcționarilor publici – Legea nr. 188/1999 – prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 125/2008*, în „Dreptul" nr. 6/2009, p. 16-17.

[2] Art. 61 din Legea nr. 567/2004 privind Statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 14 decembrie 2004), modificată ulterior.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 20 mai 2014.

A se vedea și Legea cooperației agricole nr. 566/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1236 din 22 decembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 95/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 213 din 15 aprilie 2013).

[4] Totuși, au fost constituite *Sindicatul studenților economiști (la A.S.E.) și Confederația studenților din România* dar, desigur, acestea nu sunt veritabile sindicate, în sensul celor analizate în prezentul capitol, ci asociații studențești.

De asemenea, a fost constituit primul sindicat al moților de locuitorii mai multor sate clujene, care are revendicări referitoare la nerespectarea drepturilor prevăzute în special de legislația referitoare la ei, acordarea sumelor prevăzute de Legea venitului minim garantat, acordarea la timp a primelor pentru vânzarea laptelui și a subvențiilor pentru desfacerea produselor agricole vegetale și animale, acordarea subvențiilor pentru achiziționarea de utilaje agricole sau eliberarea îngrășămintelor chimice gratuite (conform ziarului „Național" din 13 mai 2003, p. 6).

[5] Cu toate acestea, există *Federația Sindicatelor Șomerilor din România*, înregistrată în luna martie 1993, organizație apartinică, având ca scop, printre alte acțiuni de protecție socială pentru membrii săi, verificarea legalității desfacerii contractelor de muncă, reîncadrarea cât mai urgentă în muncă a cotizanților săi.

În al doilea rând, legea exclude liber-profesioniştii, adică persoanele care prestează servicii independente (de pildă, avocaţii, executorii judecătoreşti, notarii etc., persoanele fizice autorizate), pe cei care muncesc în gospodăria proprie, micii agricultori etc.[1] Este vorba, aşadar, de persoanele care nu au calitatea de lucrători (salariaţi şi funcţionari publici).

Ca excepţie, legiuitorul instituie interdicţia sindicalizării unor categorii de personal, în considerarea funcţiilor publice pe care le exercită, necesare asigurării ordinii sociale. Astfel, conform art. 4 din Legea dialogului social „persoanele care deţin funcţii de demnitate publică conform legii, magistraţii, personalul militar din Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Informaţii Externe şi Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, unităţile şi/sau subunităţile din subordinea sau coordonarea acestora[2] nu pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală."

Excepţiile statornicite de lege sunt restrângeri ale dreptului de asociere sindicală, permise de normele internaţionale. Într-adevăr, atât art. 8 din Pactul internaţional cu privire la drepturile economice sociale şi culturale (adoptat de Organizaţia Naţiunilor Unite în 1966)[3], cât şi art. 5 din Carta socială europeană (revizuită)[4] lasă la latitudinea statelor să restricţioneze sau nu dreptul de asociere sindicală şi dreptul la grevă în cazul membrilor forţelor armate, poliţiei sau funcţiei publice.

În legătură cu sintagma „persoanele care deţin funcţii de demnitate publică", pentru delimitarea sferei acestor persoane, urmează să apelăm la dispoziţiile constituţionale, la cele ale Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei şi la cele ale Legii nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice. Rezultă din textele acestui act normativ că sunt demnităţi publice cele privind:

– Preşedintele României;

– deputaţii şi senatorii;

– consilierii prezidenţiali şi consilierii de stat ai Administraţiei Prezidenţiale;

– primul-ministru, miniştrii, miniştrii – delegaţi, secretarii şi secretarii de stat şi funcţiile asimilate acestora;

– aleşii locali (primari, viceprimari, preşedinţii şi vicepreşedinţii consiliilor judeţene, consilierii locali şi judeţeni.

Este firească interdicţia pentru demnitari de a se sindicaliza de vreme ce ei nu sunt supuşi contractelor sau acordurilor colective de muncă şi nici nu exercită o profesie sau meserie, în sensul clasic al termenului. Demnitarii nu au nevoie de protecţie în faţa vreunui angajator; reprezentând la cel mai înalt nivel autoritatea statală, nu există nicio raţiune de a se sindicaliza.

Magistraţii reprezintă o denumire generică pentru judecători şi procurori, astfel, cum dispune Legea nr. 303/2004 privind statutul acestora[5]. Deşi se află în raporturi de muncă, dar cu totul speciale, misiunea lor este deosebită:

- judecătorii de a pronunţa dreptul, de a înfăptui justiţia, ei fiind independenţi şi se supun numai legii [art. 124 alin. (3) din Constituţie];

- procurorii, constituiţi în parchete, incluse în Ministerul Public ce „reprezintă interesele generale ale societăţii şi apără ordinea de drept, precum şi drepturile şi libertăţile cetăţenilor" [art. 131 alin. (1) şi (2) din Constituţie], participă la respectarea acestor valori superioare.

---

[1] A se vedea pentru amănunte, *supra*, capitolul I, pct. 2.

[2] În acelaşi sens Legea nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare interzice asocierea militarilor în sindicate ori în organizaţii care contravin comenzii unice, ordinii şi disciplinei specifice armatei (art. 29).

Evident că nu s-ar putea sindicaliza nici clerul militar (Legea nr. 195/2000 privind constituirea şi organizarea clerului militar, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 561 din 3 noiembrie 2000).

[3] Ratificată de România prin Decretul nr. 212/1974 (publicat în Buletinul oficial nr. 146 din 20 noiembrie 1974).

[4] Ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999).

[5] A se vedea pentru amănunte Capitolul I, pct. 14.

Raţiunea interdicţiei magistraţilor de a se sindicaliza se asemănă cu cea a demnitarilor, precum şi cu cea a militarilor.

Într-adevăr, demnităţile publice fiind publice nu doar civile, dar şi militare, cei care le exercită – militarii[1], din diversele structuri – veghează la apărarea ţării şi a securităţii naţionale.

Curtea Constituţională „a stabilit că limitarea exerciţiului dreptului de a constitui organizaţii sindicale de către magistraţi nu încalcă prevederile Constituţiei şi nici reglementările internaţionale în materie"[2].

De asemenea, „a mai reţinut că art. 40 alin. (1) din Constituţie prevede dreptul cetăţenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere. Acest drept fundamental, social-politic, care nu este însă un drept absolut, se exercită prin participare la constituirea asociaţiilor sau prin aderare la asociaţii existente. Prevăzând posibilitatea constituirii mai multor tipuri de asociaţii, nedeterminate în mod limitativ, art. 40 alin. (1) din Legea fundamentală are în vedere şi posibilitatea limitării sferei persoanelor care pot constitui ori pot adera la diferite tipuri de asociaţii, în funcţie de obiectul de activitate şi de scopul asociaţiilor respective, limitare ce se concretizează prin lege, ţinându-se seama de situaţia obiectiv diferită a anumitor categorii de persoane, fără a se aduce atingere, prin aceasta, principiului egalităţii în drepturi, consacrat la art. 16 alin. (1) din Constituţie. Înseşi prevederile constituţionale stabilesc anumite limite ale dreptului de asociere, care privesc trei aspecte: a) scopurile şi activitatea; b) membrii; c) caracterul asociaţiei, rezultând din modul său de constituire. Legea poate institui anumite condiţii obligatorii privind constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor, inclusiv categoriile de persoane care pot face parte din diferite asociaţii, de la care statutele lor nu pot deroga. Categoriile de persoane care nu pot constitui ori nu pot adera la anumite tipuri de asociaţii pot face parte din alte tipuri de asociaţie, dreptul lor la liberă asociere nefiind atins"[3].

Deşi nu există o interdicţie legală expresă, s-a decis că preoţii ortodocşi români nu dispun de dreptul de a se sindicaliza. În acest sens a hotărât cu majoritate de voturi (11 la 6) Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Marea Cameră[4]. Curtea a reţinut că membrii clerului îşi îndeplinesc misiunea în cadrul unei relaţii de muncă ce intră sub incidenţa art. 11 din Constituţie (care garantează dreptul la libertatea de asociere, inclusiv de a constitui sindicate), iar respingerea cererii instanţelor naţionale de înscriere a sindicatului clericilor se interpretează ca o ingerinţă din partea României în exercitarea drepturilor garantate de Convenţie (pct. 149 şi 150). Dar, având în vedere Statutul Bisericii Ortodoxe Române, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 53/2008, care prevede că Sfântul Sinod acordă sau retrage binecuvântarea pentru înfiinţarea, organizarea şi desfiinţarea asociaţiilor şi fundaţiilor ortodoxe, ingerinţa este permisă, dispoziţiile respective întrunind criteriile de „legalitate" definite de jurisprudenţa Curţii (pct. 157)[5].

7. Libertatea sindicală colectivă. Spre deosebire de libertatea sindicală individuală care priveşte fiecare persoană, cea colectivă priveşte organizaţiile sindicale în întregul lor. Inspirându-se din reglementările internaţionale – Convenţia nr. 87 din anul 1948 – Legea dialogului social prevede că organizaţiile sindicale sunt independente faţă de autorităţile politice, de partidele politice şi de organizaţiile patronale [art. 2 alin. (1)]; „ele au dreptul de a-şi

[1] A se vedea pentru amănunte Capitolul I, pct. 13.

[2] Decizia nr. 147/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 418 din 11 mai 2004); Decizia nr. 1364/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 836 din 4 decembrie 2009).

[3] Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

[4] Hotărârea din 9 iulie 2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 15 din 10 ianuarie 2014).

[5] De precizat este că în cauză au intervenit mai multe guverne şi organizaţii neguvernamentale în favoarea Guvernului României (ţara noastră fiind pârâtă în această cauză). Este vorba de guvernele unor ţări cu populaţie majoritar ortodoxă (Grecia, Moldova, Polonia şi Georgia). De asemenea, a intervenit Patriarhia Moscovei. A fost invocată şi poziţia Curţii Supreme a Statelor Unite în materia apărării autonomiei cultelor în relaţiile acestora cu personalul clerical.

elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, cu respectarea legii", fiind interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, angajatorilor şi organizaţiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor de mai sus (art. 7)[1].

Modul de constituire, organizare, reorganizare şi încetare a activităţii unei organizaţii sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea legii (art. 5).

Sindicatele se bucură şi de libertatea de a se constitui în federaţii, confederaţii[2] sau de a adera la astfel de organizaţii atât interne cât şi internaţionale (art. 41 şi 50 din lege).

Din analiza acestor prevederi legale interne, bazate, aşa cum menţionam mai sus, pe reglementările internaţionale în materie, putem distinge următoarele forme de manifestare a libertăţii sindicale colective:

– dreptul sindicatului (al membrilor lui) de a-şi alege liber reprezentanţii sau liderii;

– dreptul sindicatului de a-şi organiza propria activitate în mod independent;

– dreptul sau libertatea sindicatului de a se asocia cu alte organizaţii sindicale ori de a se afilia la acestea;

– independenţa organizaţiilor sindicale în raport cu autorităţile publice şi cu unitatea în cadrul căreia funcţionează.

În urma exercitării dreptului de liberă funcţionare, conferit de lege, apar diferite raporturi în care una dintre părţi este sindicatul.

Raporturile dintre sindicat şi angajator (societatea comercială, regia autonomă etc.), în care aceasta s-a constituit şi îşi desfăşoară activitatea sunt multiple şi diferite, după cum interesele celor două părţi sunt convergente sau divergente.

Ca regulă, interesele lor sunt *convergente,* deoarece atât sindicatul, cât şi angajatorul urmăresc desfăşurarea unei activităţi rentabile, eficiente, din care să rezulte beneficii.

Ele sunt *opuse, divergente* pentru că în timp ce patronatul (conducerea unităţii) urmăreşte obţinerea unor câştiguri mari cu cheltuieli cât mai mici, sindicatele doresc şi ele salarii mai mari pentru membrii lor, condiţii de muncă mai bune ceea ce presupune cheltuieli sporite pentru angajator, implicit beneficii diminuate.

Datorită unor astfel de contradicţii se încearcă uneori slăbirea forţei sindicale prin crearea în cadrul angajatorului a unui sindicat paralel cu care să poată ajunge la înţelegere şi care să se opună sindicatului iniţial sau să obstrucţioneze procesul de constituire a unor noi sindicate, pe lângă cele iniţiale care sunt favorabile conducerii patronale[3].

Această practică este interzisă de către Convenţia nr. 98 din anul 1949 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, care prevede interdicţia, pentru patron, de a crea astfel de sindicate, dar şi de a susţine financiar o organizaţie sindicală cu scopul de a o aservi.

În sensul celor de mai sus, art. 218 alin. (2) din Codul muncii interzice orice act de ingerinţă al angajatorilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

Între sindicate şi angajator interesele divergente se manifestă şi sub forma întârzierii (tergiversării) încheierii contractului colectiv de muncă, nerecunoaşterii unei anumite organizaţii sindicale, contestării calităţilor manageriale ale conducătorilor unor unităţi etc.

Legea dialogului social (în art. 30) stabileşte mai multe drepturi pentru sindicatele reprezentative, care constituie, corelativ, obligaţii pentru angajatori:

– de a fi invitate (prin liderii lor) la şedinţele consiliilor de administraţie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administraţiei publice la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social;

---

[1] A se vedea şi art. 218 din Codul muncii.

[2] A se vedea şi art. 216 din Codul muncii.

[3] În ţări dezvoltate industrial (Franţa, Italia, Japonia), sindicatele favorabile conducerii administrative sunt denumite *sindicate de casă* sau *de familie.*

– de a primi informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă, sau, după caz, pentru încheierea acordurilor colective;

– a primi în scris, hotărârile consiliilor de administrație sau a altor organe asimilate acestora privitoare la problemele de interes profesional, economic și social, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

În cadrul raporturilor sindicatelor cu organele statului, libertatea sindicală se manifestă prin guvernarea *principiului independenței sindicatelor.* Atât constituirea, cât și funcționarea sau dizolvarea lor sunt puse sub semnul deplinei libertăți.

Sindicatele se constituie fără să aibă nevoie de nicio autorizație administrativă și fără să îndeplinească vreo formalitate cu excepția dobândirii personalității juridice.

Orice sindicat reprezintă o grupare privată care funcționează prin ea însăși, Legea de funcționare a lui o constituie statutul, însă în exercițiul drepturilor care-i sunt recunoscute, organizația sindicală este ținută să respecte prevederile legii. Autoritățile publice, conform Convenției nr. 87 din anul 1948 a Organizației Internaționale a Muncii, trebuie să se abțină de la orice intervenție de natură să limiteze acest drept sau să împiedice exercițiul său legal. În același sens, art. 7 alin. (2) din Legea dialogului social, interzice autorităților publice „orice intervenție de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor sindicatelor"[1].

Sindicatele sunt chemate să colaboreze cu statul în cadrul dezbaterii unor probleme de interes național[2]. Intervenția statului prin restrângerea libertății sindicale, va fi justificată numai în cazul când ea este impusă de problemele generale și esențiale ale societății, când, prin acțiunile lor, sindicatele încalcă legea, ordinea și liniștea publică[3].

8. Protecția și garantarea libertății sindicale în documentele internaționale. Protecția dreptului de organizare a salariaților constituie un element important al libertății sindicale.

Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, cuprinde și reglementări în planul restricțiilor impuse autorităților publice privind intervențiile de natură să limiteze drepturile sindicale sau să împiedice exercițiul lor legal, precum și interdicția de a dizolva ori a suspenda organizațiile sindicale pe cale administrativă. Se prevede, că aplicarea legislației naționale a oricărui stat nu va putea fi făcută într-un mod care să aducă atingere garanțiilor reglementate de această convenție.

Un aspect al dreptului de asociere tratat de Convenția nr. 98 din anul 1949 este protecția salariaților și a liderilor sindicali împotriva actelor de discriminare sindicală și a represaliilor patronilor. Art. 1 al Convenției prevede că muncitorii trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva tuturor actelor de discriminare pe motive sindicale, în materie de angajare. Textul convenției precizează că această protecție trebuie să se aplice actelor care au ca scop:

– subordonarea angajării unui salariat condiției de a nu se afilia la niciun sindicat sau de a înceta să facă parte din sindicat;

– concedierea unui salariat sau aducerea unor prejudicii prin alte mijloace din cauza apartenenței sale la un sindicat ori a participării sale la unele activități sindicale în afara orelor de muncă sau cu consimțământul patronului, chiar în timpul programului.

Din aceste dispoziții reiese că salariații trebuie să beneficieze de protecție împotriva discriminărilor sindicale în domeniul încadrării în muncă și în timpul serviciului. Prevederea vizează toate măsurile discriminatorii: concediere, transfer, retrogradare și alte acte prejudiciabile.

---

[1] A se vedea și art. 218 alin. (1) din Codul muncii.

[2] Menționăm, de pildă, colaborarea din cadrul Consiliul Economic și Social.

[3] Curtea Europeană a Drepturilor Omului a hotărât că „interzicerea absolută de existență a sindicatelor pentru funcționarii publici și agenții contractuali din sectorul public, prevăzută de dreptul național, nu corespunde unei nevoi sociale imperioase, cu consecința că dizolvarea unui asemenea sindicat, exclusiv pe baza interdicției prevăzute de lege, fără ca în concret să se dovedească vreo amenințare pentru societate sau pentru stat, reprezintă violarea obligațiilor pozitive de garantare a exercitării dreptului consacrat de art. 11 din Convenție." (Cameră, Hotărârea din 21 februarie 2006, Tüm Haber Senți Çýnar c. Turcia, rubrică realizată de Corneliu Liviu Popescu, în „Curierul Judiciar" nr. 4/2006, p. 40.)

Insuficiența garanțiilor împotriva actelor antisindicale poate să conducă la inexistența sau la dispariția sindicatului (sindicatelor) salariaților dintr-o unitate. Actele antisindicale nu trebuie permise sub pretextul unor concedieri din rațiuni economice. Există discriminare când măsurile prejudiciabile sunt luate împotriva unui salariat din cauza asocierii sale sindicale, chiar dacă este vorba de o asociere anterioară.

Protecția contra actelor antisindicale este necesară, în principal, liderilor sindicali. Pentru a-şi exercita mandatul în mod independent, ei au nevoie de o garanție specială împotriva unor eventuale prejudicii motivate de acest mandat, garanție motivată principiul conform căruia organizațiile sindicale au dreptul de a-şi alege în mod liber reprezentanții.

Concedierea unui salariat care este lider sindical aduce atingere însăşi libertății de acțiune a organizației, ca şi a dreptului pe care ea îl are de a-şi alege singură reprezentanții.

Convenția nr. 135 din anul 1971 şi Recomandarea nr. 143 din acelaşi an ale Organizației Internaționale a Muncii privind reprezentanții lucrătorilor vizează asigurarea protecției acestora, indicând şi facilitățile ce le pot fi acordate. Se dispune expres că ei trebuie să beneficieze de o protecție eficace contra oricăror măsuri care ar putea să le aducă prejudicii, inclusiv concedierea, şi care ar fi motivate de calitatea acestora sau de activitățile lor ca reprezentanți ai muncitorilor, de afilierea lor sindicală desfăşurată conform unor convenții colective, legi sau alte dispoziții în vigoare.

Privind protecția şi garantarea libertății sindicale colective, art. 2 al Convenției nr. 98 din anul 1949 prevede că organizațiile salariaților şi ale celor care angajează trebuie să beneficieze de o protecție adecvată contra oricăror acte de ingerință a unora față de celelalte. Sunt astfel de acte cele care tind să ducă la crearea unor organizații ale salariaților, dominate de un patron ori de o organizație de patroni sau să susțină organizații de salariați prin mijloace financiare în scopul de a le plasa sub controlul unui patron sau a unei organizații de patroni.

9. Protecția şi garantarea libertății sindicale în legislația noastră. În scopul prevenirii şi sancționării tuturor formelor de discriminare, inclusiv în cea ce priveşte raporturile de muncă, şi dreptul sindical, a fost adoptată Ordonanța Guvernului nr. 137/2000[1].

Conform acestui act normativ, constituie contravenție discriminarea unei persoane, inclusiv datorită convingerilor sale, manifestată în domeniul dreptului la aderare la sindicat şi accesul la facilitățile acordate de acesta (art. 7).

De asemenea, constituie contravenție refuzul unei persoane de a angaja în muncă o persoană datorită convingerilor sale ori de a condiționa ocuparea unui post, prin anunț sau concurs pe acelaşi motiv sau datorită apartenenței la o categorie socială (art. 8)[2].

La rândul său, Legea dialogului social nr. 62/2011, sancționează contravențional intervențiile autorităților publice, ale angajatorilor şi organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor organizațiilor sindicale de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanții, de a-şi organiza liber gestiunea şi activitatea, de a-şi elabora program propriu de acțiune [art. 217 alin. (1) lit. a), coroborat cu art. 7 alin. (2)].

Art. 217 din Codul muncii statorniceşte cu caracter general: „exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor şi libertăților garantate prin Constituție şi în conformitate cu dispozițiile prezentului cod şi ale legilor speciale".

În continuarea aceleiaşi idei, Legea dialogului social interzice „modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale, pentru motive care privesc apartenența la sindicat şi activitatea sindicală", dispoziția fiind aplicabilă şi raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici şi ale celor cu statut special (art. 10)[3].

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.

[2] Cele două contravenții se sancționează cu amendă între 1.000 lei şi 30.000 lei dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă între 2.000 lei şi 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate (art. 26 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000).

[3] Este interzis angajatorului de a lua în considerare apartenența unui sindicat sau exercițiul unei activități sindicale pentru a decide în ceea ce priveşte recrutarea şi repartizarea în muncă, formarea profesională, promovarea,

Unele dispoziții ale legii menționate îi privesc pe membrii organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale, astfel:

- li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor (art. 9);

- perioada în care persoana este salarizată de organizațiile sindicale constituie vechime în muncă (art. 11)[1];

- prin contractele (acordurile) colective de muncă, se pot stabili şi alte măsuri de protecție decât cele menționate anterior (art. 12)[2].

Legea dialogului social nr. 62/2011 nu a mai preluat prevederea art. 35 alin. (1) din Legea anterioară (nr. 54/2003), conform căreia „membrii aleşi în organele de conducere a organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu 3-5 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale".

Conform noului text [art. 35 alin. (1)], „membrii aleşi în organele executive de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile".

Soluția legiuitorului este în mare măsură conformă cu Decizia Curții Constituționale nr. 874/2010[3], în care s-a reținut că „salariul reprezintă o componentă a dreptului la muncă şi reprezintă contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă. Efectele raporturilor de muncă stabilite între angajat şi angajator se concretizează în obligații de ambele părți, iar una dintre obligațiile esențiale ale angajatorului este plata salariului angajatului pentru munca prestată."

Astfel, în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remunerații care să facă abstracție de această situație concretă şi obiectivă. În această situație, Curtea a reținut că textul legal criticat afectează în esența sa dreptul de proprietate al angajatorului, ceea ce contravine art. 44 din Constituție.

Curtea a constatat că restrângerea operată asupra dreptului de proprietate nu poate fi justificată prin dispozițiile art. 53 din Constituție, din moment ce măsura criticată nu este necesară într-o societate democratică. Totodată, Curtea nu poate reține nici faptul că soluția legislativă criticată a fost promovată pentru apărarea unui drept sau unei libertăți, întrucât, în lipsa ei, libertatea sindicală, ca formă de manifestare a dreptului la asociere, nu ar fi fost grav afectată (a se vedea, *mutatis mutandis*, Decizia Curții Constituționale nr. 139/1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 353 din 21 decembrie 1994). O atare teză este susținută şi de dispozițiile art. 34 alin. (1) din lege, care prevăd că „membrii aleşi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate şi administrativ din aparatul acestora pot fi salarizați din fondurile organizației sindicale sau în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă", ceea ce înseamnă că, pe perioada în care aceste persoane desfăşoară activități sindicale, ele pot fi remunerate din fondurile organizației sindicale. Astfel, textul de lege criticat creează premisele unei duble remunerări a aceleiaşi activități sindicale desfăşurate: pe de o parte, din fondurile sindicatului, pe de altă parte, din cele ale angajatorului. Or, dintr-o atare perspectivă, scopul reglementării, acela de a proteja activitatea sindicală, vine într-o evidentă coliziune cu interesele angajatorului, care este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă, de natură a-i afecta esența dreptului de proprietate.

---

salarizarea, primirea de avantaje sociale, măsuri disciplinare şi încetarea contractului de muncă. Fişele de evaluare făcând mențiune că datorită funcțiilor sindicale disponibilitatea salariatului este redusă, face să se prezume existența unei discriminări (Sec 11 ianuarie 2012, nº 10-16655, în „Revue de droit du Travail" nr. 2, fevrier, 2012, p. 70).

[1] Potrivit art. 50 lit. e) din Codul muncii, contractul individual de muncă se suspendă de drept în situația îndeplinirii unei funcții de conducere salarizate în sindicat.

[2] În acest sens este şi art. 220 alin. (3) din Codul muncii.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 874 din 25 iunie 2010.

În consecință, Curtea Constituțională a ajuns la concluzia că textul respectiv *cuprinde o măsură care nu instituie un raport just de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul legitim* urmărit (întărirea libertății sindicale prin limitarea dreptului de proprietate al angajatorului). De aceea, a declarat textul respectiv neconstituțional[1].

Protecția liderilor sindicali împotriva concedierii a fost însă restrânsă ca urmare a modificării art. 220 alin. (2) din Codul muncii, prin Legea nr. 40/2011. Conform noului text, „pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate". Asemănător, art. 10 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 dispune: „Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală".

Art. 7 alin. (4) din Directiva 202/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor în Uniunea Europeană dispune: „Statele membre asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate". Curtea de Justiție a Uniunii Europene a constatat că obligația statelor instituită de acest text constă în interzicerea concedierii liderilor sindicali pentru activitatea desfășurată de către reprezentanții salariaților în vederea îndeplinirii mandatului primit din partea salariaților și nu pentru alte motive[2], fie că privesc sau nu persoana salariatului[3].

Protecția liderilor sindicali este justificată de situația lor obiectivă diferită față de a celorlalți salariați.

În calitatea lor de reprezentare, promovare și apărare a drepturilor și intereselor profesionale și economice ale salariaților, ei „vin mai des în contact direct cu reprezentanții angajatorului, adesea în stări conflictuale, situații în care nu ar mai putea acționa eficient dacă ar fi expuși eventualelor măsuri represive din partea angajatorului".

„Este evident că reprezentanții salariaților nu trebuie să fie timorați ori șantajați prin măsurile represive ce ar putea fi luate împotriva lor în perioada mandatului de reprezentare... unor asemenea măsuri luate imediat după încetarea mandatului"[4].

§3. Constituirea organizațiilor sindicale

10. Preliminarii. Organizațiile sindicale se constituie prin parcurgerea unor etape:

Prima se referă la elaborarea proiectului de statut și aprobarea acestuia în adunarea generală a membrilor fondatori.

A doua privește înscrierea la judecătorie și are drept consecință dobândirea personalității juridice.

Desigur că sindicatele, în atingerea scopului lor, pot desfășura anumite activități.

La toate acestea ne vom referi în cele ce urmează.

11. Statutul. Potrivit art. 5 din Legea dialogului social, constituirea, organizarea, funcționarea, reorganizarea și încetarea activității organizației sindicale se reglementează prin statutul

---

[1] Decizia nr. 1276/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 9 noiembrie 2010).

[2] Hotărârea din 11 februarie 2010, Cauza C-405/08 (http://curia.eu jurisp/cgi-bin/gettext?pl? where= &lang= ro & num=798997788 C 19).

[3] În conformitate cu art. 61 sau art. 65 din Codul muncii.

[4] Curtea Constituțională, decizia nr. 244/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 278 din 20 aprilie 2011).

În același sens, este și Decizia nr. 1014/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I; nr. 636 din 6 septembrie 2011).

adoptat de membrii săi, cu respectarea legii. În situația în care se omite formularea unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea şi încetarea activității organizației sindicale, se vor aplica dispozițiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice.

Rezultă din acest text că statutul nu este de conceput dacă nu conține dispoziții privind constituirea, organizarea şi funcționarea acelei organizații sindicale.

De altfel, conform art. 6 din lege, statutele organizațiilor sindicale trebuie să cuprindă prevederi cel puțin cu privire la:

„a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizației sindicale;

b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizației sindicale;

c) drepturile şi îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire şi încasare a cotizației;

e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere şi de revocare, durata mandatelor şi atribuțiile lor;

f) condițiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor;

g) mărimea şi compunerea patrimoniului inițial;

h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului" [alin. (1)].

Mențiunile enumerate, de avut în vedere la elaborarea statutului, sunt minime, rămânând la aprecierea şi inițiativa fondatorilor detalierea sau nuanțarea lor, înscrierea acțiunilor şi măsurilor pe care le consideră necesare pentru îndeplinirea scopului organizației sindicale: *promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive ale membrilor săi.*

Singura restricție în elaborarea statutului este respectarea legilor, altfel clauzele statutare contrare sunt nule de drept [alin. (2)].

Statutul trebuie apoi aprobat în adunarea generală şi semnat de cel puțin 15 membri fondatori (numărul minim pentru constituirea unui sindicat), din aceeaşi unitate [art. 3 alin. (2)]. Textul respectiv a fost declarat constituțional pe motivul că „acesta este o opțiune a legiuitorului justificată de unitatea de interese a celor angajați. Numai această unitate de interese justifică înființarea unui sindicat, pentru că, în caz contrar, sindicatul nu ar mai contribui la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale economice şi sociale ale membrilor lor, ci numai a unora dintre membrii lor"[1].

Dreptul cetățenilor de a se asocia liber în sindicate (ca şi în partide politice sau patronate etc.) deşi unul „fundamental, social politic..." nu este însă un drept absolut; el „se exercită prin participare la constituirea asociațiilor sau prin aderare la asociații existente. Însăşi prevederile constituționale stabilesc anumite limite ale dreptului de asociere, care privesc 3 aspecte: a) scopurile şi activitatea; b) membrii; c) caracterul asociației, rezultând din modul său de constituire. Legea poate institui anumite condiții obligatorii privind constituirea şi desfăşurarea activității asociaților"[2].

Stabilirea unui număr „minim de membrii constituanți se impune pentru a asigura organizației sindicale constituite o reprezentativitate minimă în vederea desfăşurării activităților specifice de apărare a drepturilor şi intereselor membrilor săi"[3].

12. Conducerea organizației sindicale. Cu ocazia constituirii organizației trebuie desemnați şi membrii organelor de conducere.

În art. 8[4] din lege sunt prevăzute condițiile pe care trebuie să le îndeplinească, cumulativ, cei în cauză.

---

[1] Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

[2] Decizia Curții Constituționale nr. 939/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 30 din 14 ianuarie 2013).

[3] Decizia Curții Constituționale nr. 147/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 418 din 2 martie 2004); decizia nr. 886/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 3 din 3 ianuarie 2013); decizia nr. 1089/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 75 din 5 februarie 2013).

[4] Modificat de Titlu II art. 98, alin. (1), pct. 1 din Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013), modificată ulterior.

Prima condiție: să *aibă capacitate de exercițiu deplină*, adică să fi împlinit vârsta de 18 ani (art. 38 din Codul civil – Legea nr. 287/2009).

Condiția este firească având în vedere că, potrivit Codului muncii, capacitatea deplină de muncă se dobândeşte la împlinirea vârstei de 16 ani; tot de la această vârstă fiind posibilă şi sindicalizarea celor interesați [art. 3 alin. (5) din Legea dialogului social]. Dar, funcția de membru al organului de conducere implică o serie de atribuții şi responsabilități, care nu pot fi exercitate decât de cei ce au capacitate de exercițiu deplină.

A doua condiție: să nu execute pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru săvârşirea infracțiunii.

Deşi textul legii nu este suficient de clar, se poate deduce că acele persoane care în exercitarea funcției lor de membri în organele de conducere ale sindicatelor au săvârşit anumite fapte penale pedepsite atât cu pedeapsa principală (închisoare sau amendă), cât şi cu pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o asemenea funcție, nu pot fi alese în organul de conducere pe durata executării acelei pedepse complementare. De asemenea, poate fi vorba de acele persoane, care, în exercitarea unor profesii (medici, cadre didactice etc.) au săvârşit infracțiuni sancționate şi cu pedeapsa complementară a exercitării acelei profesii. Ca urmare, ele nu vor putea fi lideri nici ai sindicatelor profesionale respective.

Legea nr. 62/2011 nu impune condiția ca liderii sindicali să fie salariați în unitatea respectivă, indiferent de motiv (au devenit pensionari, au încetat calitatea de salariat din orice alte motive etc.)[1]. Soluția legiuitorului nostru este conformă cu deciziile şi principiile *Comitetului pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administrație al Biroului Internațional al Muncii*[2], potrivit cărora:

- dacă legislația națională prevede că toți liderii de sindicat trebuie să aparțină profesiei în care funcționează organizația, există pericolul ca garanțiile prevăzute de *Convenția nr. 87 din anul 1948* să fie primejduite;
- cerința conform căreia angajații trebuie să aparțină instituției pentru a fi aleşi în conducerea sindicatului este contrară art. 3 al Convenției nr. 87. Este necesar să fie admise în conducerea sindicatelor persoane care au fost angajate anterior în profesia respectivă;
- cerința care obligă un lider sindical să continue să-şi exercite profesia pe durata mandatului sindical împiedică exercitarea completă a funcțiilor sindicale. O astfel de cerință nu este în conformitate cu prevederile art. 3 al Convenției.

Desigur că prin statut se stabilesc denumirea organelor de conducere, modul de alegere şi revocarea, durata mandatului şi atribuțiile lor [art. 6 lit. e)]. Dar, suplimentar, legea instituie obligația pentru organul de conducere a organizației sindicale de a ține evidența numărului de membri, a încasărilor şi cheltuielilor de orice fel (art. 13).

13. Dobândirea personalității juridice. Potrivit art. 14 din Legea dialogului social, pentru dobândirea personalității juridice de către organizația sindicală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la *judecătoria* în a cărei rază teritorială îşi are sediul.

La cerere se anexează originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

a) procesul-verbal de constituire a organizației sindicale, semnat de cel puțin 15 membri fondatori;

b) statutul;

c) lista membrilor din organul de conducere cu menționarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcției şi domiciliului acestora.

---

[1] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...*, p. 120.

[2] Biroul Internațional al Muncii, *Libertatea sindicală...*, ediția a IV-a (revizuită), Geneva, 1996, p. 92-93.

Desigur, că „împuternicitul special al membrilor fondatori", poate fi un membru din organul de conducere al organizației sindicale, chiar „reprezentantul legal" al acesteia, sau o altă persoană desemnată de membrii fondatori, de regulă din rândurile lor, dar poate fi şi una din afara sindicatului (un avocat, de exemplu).

Art. 15 din lege dispune că judecătoria, *în termen de cel mult 5 zile, de la înregistrarea cererii*, este obligată să examineze dacă au fost depuse toate actele necesare şi dacă statutul este conform prevederilor legale.

În cazul în care se constată că cerințele legale pentru constituirea organizației sindicale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată citează, în camera de consiliu, pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, *în termen de cel mult 7 zile*.

Când sunt întrunite cerințele prevăzute, instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori, pronunțând o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii, care, se comunică semnatarului cererii de înscriere, *în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare*.

Observăm că textul menționat reglementează mai multe termene ce trebuie respectate, unele de instanță (de 5 sau 10 zile), altul de împuternicitul organizației sindicale (de 7 zile).

Se înțelege, că nerespectarea termenelor respective de către instanță, deşi obligatorii pentru aceasta, nu produce consecințe negative pentru organizația sindicală; nu va afecta calitatea actelor procedurale îndeplinite şi nici forța sau autoritatea hotărârii judecătoreşti pronunțate. Este, însă, posibil ca cei vinovați (magistrați, grefieri), să răspundă disciplinar pentru depăşirea acestor termene.

În schimb, dacă împuternicitul special al organizației sindicale nu remediază neregularitățile constatate în termenul de cel mult 7 zile, soluția va fi respingerea cererii de acordare a personalității juridice.

Art. 16 din lege dispune că hotărârea judecătorească este supusă *numai apelului*.

Aşa fiind, într-o astfel de cauză devine incident art. 304^1 din Codul de procedură civilă conform căruia „recursul declarat împotriva unei hotărâri care, potrivit legii, nu poate fi atacată cu apel nu este limitat la motivele de casare prevăzute în art. 304, instanța putând să examineze cauza sub toate aspectele".

Termenul de apel *este de 15 zile* şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror el curge de la pronunțare.

Nerespectarea acestui termen va atrage respingerea recursului pe motiv de tardivitate.

Apelul se judecă, de asemenea, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale.

Legea instituie şi un termen (maxim) pentru soluționarea apelului: *30 de zile*. Nu prevede însă de când curge acest termen. De la depunerea apelului la judecătoria a cărei sentință se atacă sau de la data de la care dosarul a fost înregistrat la tribunalul competent să judece cauza? Pentru motive de celeritate, se impune prima variantă, adică de la data depunerii la judecătorie. Oricum, depăşirea lui nu poate produce consecințe juridice. Scopul său este doar înfăptuirea principiului celerității în actul de justiție.

Aceeaşi soluție se impune şi în ceea ce priveşte termenul de 5 zile în care instanța de apel trebuie să redacteze decizia şi să restituie dosarul judecătoriei.

Art. 18 din Legea nr. 62/2011 dispune că „sindicatul dobândeşte personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor, a hotărârii judecătoreşti definitive".

Înscrierea se face din oficiu, *în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii*.

În el se înscriu: denumirea şi sediul organizației sindicale, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii [art. 17 alin. (1)].

Atragem atenția asupra necesității respectării termenului de 7 zile, având în vedere semnificația deosebită a înregistrării: *dobândirea personalității juridice a organizației sindicale.* Aceasta se dovedeşte cu certificatul de înscriere a sindicatului în registru, care se comunică în termen de 5 zile de la înscriere [art. 17 alin. (3)].

Orice modificare ulterioară a statutului şi orice schimbare în compunerea organului de conducere a organizației sindicale trebuie adusă la cunoştința judecătoriei, în termen de 30 de zile, instanța procedând la fel ca şi la dobândirea personalității juridice[1], inclusiv de a menționa asemenea modificări şi schimbări în registrul special pe care îl ține conform legii[2].

Dacă nu se acționează pentru dobândirea personalității juridice prin depunerea actelor necesare la judecătoria competentă, sindicatul nu există ca persoană juridică, dar, bineînțeles, el există ca o asociație nedeclarată, ca o grupare de fapt doar. Nu poate sta în justiție în nume propriu, dar nu ar putea scăpa de răspunderea civilă pe motivul că îi lipseşte personalitatea juridică.

14. Consecințe ale personalității juridice. În calitate de persoană juridică, organizația sindicală, dispune de un patrimoniu, are dreptul de a contracta şi a de a sta în justiție şi este responsabilă pentru actele sale ilicite.

Organizația sindicală *este titulara unui patrimoniu.* Ea poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată[3]. Patrimoniul poate cuprinde categorii diverse de bunuri, în funcție de activitățile desfăşurate, inclusiv unități economico-sociale, comerciale şi bancare. Practic, nu există nicio interdicție privind dobândirea şi deținerea unei anumite categorii de bunuri (evident cu excepția acelora care nu pot face obiectul decât al proprietății publice); important este ca acestea să folosească îndeplinirii scopului sindicatului.

Se prevede că pentru construirea de sedii proprii, confederațiile şi federațiile sindicale reprezentative pot primi, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale [art. 22 alin. (3) din Legea nr. 62/2011].

Dar, bunurile mobile şi imobile care alcătuiesc patrimoniul, destinate folosirii în interesul membrilor de sindicat, nu pot fi împărțite între aceştia (art. 21).

Organizațiile sindicale reprezentative pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziție de către angajatori a spațiilor şi facilităților necesare desfăşurării activității sindicale [art. 22 alin. (2)].

Se interzice organizațiilor sindicale de a utiliza, direct sau indirect, în scopuri patrimoniale, bunurile mobile sau imobile primite la autoritățile publice centrale sau locale, cu titlu gratuit ori în folosință (art. 23).

O altă consecință a personalității juridice este aceea că organizațiile sindicale *pot încheia diferite contracte, convenții sau acorduri* cu alte persoane juridice şi cu persoane fizice. Cel mai important dintre ele este, desigur, *contractul (acordul) colectiv de muncă,* în urma negocierii condițiilor de muncă. Alte contracte de natură *comercială, bancară,* pot fi încheiate cu propria unitate (regie autonomă, societate comercială) în care îşi desfăşoară activitatea sau cu alte asemenea unități. Sindicatele pot încheia *contracte individuale de muncă* cu ocazia angajării personalului salariat (de specialitate şi administrativ), în cadrul activității proprii.

De vreme ce art. 34 prevede că „membrii aleşi în organele de conducere a organizațiilor sindicale, personalul de specialitate şi administrativ din aparatul acestora pot fi salarizați din fondurile organizației sindicale", înseamnă că aceştia, astfel, îşi desfăşoară activitatea pe baza contractului individual de muncă.

De menționat este că în funcțiile de specialitate care necesită o calificare superioară, pot fi angajați şi salariați ai altor unități, urmând ca aceştia să-şi desfăşoare activitatea în afara programului de muncă, precum şi pensionari, ei având astfel dreptul la cumul.

Dar, persoanele din afara organizației sindicale, salariați ai altor unități sau nesalariați, precum şi pensionari, nu pot fi membri în organul de conducere al unei organizații, ci ei pot fi doar angajați, cu contract de muncă, să exercite „funcții de specialitate care necesită o calificare superioară" în aparatul sindicatului respectiv.

---

[1] Art. 20 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

[2] Curtea Supremă de Justiție, s. ec. şi com., decizia nr. 1671992, în „Dreptul" nr. 5-6/1993, p. 135.

[3] Art. 22 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

Totodată, o organizație sindicală poate încheia diferite acorduri, convenții etc. cu alte organizații în vederea cooperării în realizarea unei anumite acțiuni, afilierii lor etc. Însăşi asocierea sindicatelor este rezultatul unui acord între acestea[1].

Sindicatul poate figura ca reclamant sau ca pârât în fața oricărei instanțe de judecată şi nu numai în cauze care îl privesc în calitate de persoană juridică, ci şi în cele în care apără drepturile membrilor săi. Sindicatul poate fi în parte în litigiile referitoare la executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă în cele privind declanşarea sau continuarea grevei etc.

Potrivit art. 28 din Legea dialogului social, „organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici în fața instanțelor judecătoreşti, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleşi". Ca o consecință, ele au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza mandatului primit[2].

Ca orice persoană juridică, sindicatul are organe proprii de conducere, care acționează în numele său. Responsabilitatea sindicatului angajată prin organele sale, poate fi contractuală (de pildă, în ipoteza nerespectării contractului colectiv de muncă) sau delictuală (de exemplu, în cazul unei greve ilegale).

Dacă sindicatul este responsabil de actele organelor sale, el nu este răspunzător de cele ale membrilor săi, nici în materie delictuală, nici în materie contractuală. Soluția este aceeaşi chiar şi în ipoteza nerespectării unor clauze ale contractului colectiv de către unul din membrii sindicatului. De asemenea, nici membrii sindicatului nu pot fi urmăriți cu bunurile lor pentru un prejudiciu cauzat de sindicatul din care fac parte. Regula este valabilă chiar şi pentru conducătorii sindicali. Faptele lor ilicite, personale, ce nu au legătură cu funcția pe care o îndeplinesc vor angaja numai răspunderea lor.

§4. Atribuții ale organizațiilor sindicale

15. Atribuții prevăzute de Codul muncii. Potrivit acestui act normativ, sindicatele au dreptul:

– să fie consultate în cazul concedierilor colective şi să primească informații relevante în legătură cu acesta (art. 69);

– să primească notificarea angajatorului privind intenția de concediere colectivă (art. 70) şi să propună măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați (art. 71);

– să fie consultate asupra normelor de muncă elaborate de angajator (art. 132);

– să-şi manifeste acordul cu privire la cumularea zilelor de repaus săptămânal [art. 137 alin. (4)];

– să fie consultate la elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă [art. 178 alin. (3)][3];

– să fie consultate la elaborarea regulamentului intern (art. 241);

– să asiste, printre reprezentanți, la efectuarea cercetării disciplinare prealabile pe salariații în cauză – membri ai sindicatelor respective [art. 251 alin. (4)].

16. Atribuții prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011. Cea mai importantă atribuție a sindicatelor, care reprezintă scopul lor, rațiunea de a se constitui şi exista, priveşte

[1] A se vedea art. 41 din Legea dialogului social.

[2] În acelaşi sens, art. 219 din Codul muncii prevede că „la cererea membrilor lor, sindicatele pot să-i reprezinte pe aceştia în cadrul conflictelor de muncă, în condițiile legii".

[3] A se vedea *infra* Cap. „Securitatea şi sănătatea în muncă".

apărarea „drepturile membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de munca şi contractele individuale de munca, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fata instanțelor judecătoreşti, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleşi" [art. 28 alin. (1)]. În exercitarea acestei atribuții, ele „au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora".

Față de acest text, este evident că sindicatul va putea să formuleze şi o *cerere de intervenție*, într-un conflict individual de muncă în care sunt implicați membrii săi, în baza art. 49 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțându-se asupra constituționalității dispoziției corespunzătoare din reglementarea anterioară (art. 28 din Legea nr. 54/2003) Curtea Constituțională a constatat[1] că dreptul organizațiilor sindicale de a formula cereri în justiție în numele membrilor lor pentru apărarea drepturilor individuale ale acestora nu poate fi raportat la art. 51 din Constituție, care, reglementează *„dreptul de petiționare"*, diferit de dreptul de a introduce acțiuni la instanțele judecătoreşti, drept consacrat de art. 21 alin. (1) din Constituție, în sensul că: „Orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților şi a intereselor sale legitime".

Curtea a reținut că „sesizarea instanțelor judecătoreşti pentru valorificarea unui drept subiectiv nesocotit ori încălcat sau pentru realizarea unui interes care se poate obține numai pe calea justiției nu este un aspect al dreptului de petiționare, reglementat de prevederile constituționale ale art. 51. Dreptul de petiționare se concretizează în cereri, reclamații, sesizări şi propuneri în legătură cu rezolvarea unor probleme persoanele sau de grup ce nu presupun calea justiției, la care autoritățile publice au obligația de a răspunde în termenele şi condițiile stabilite potrivit legii, în timp ce cererile de chemare în judecată, care declanşează procesul civil, se rezolvă după reguli specifice, proprii activității de judecată.

Constituția nu reglementează condițiile în care persoana poate fi reprezentată în justiție. Temeiul constituțional al reglementării condițiilor prin care organizațiile sindicale contribuie la apărarea drepturilor şi a intereselor legitime ale membrilor lor se găseşte în art. 9" iar „condițiile legale de constituire şi de desfăşurare a activității sindicatelor sunt prevăzute de Legea sindicatelor nr. 54/2003, concretizate şi detaliate în statutele acestor organizații".

Curtea a mai observat că „nu există nicio interdicție constituțională pentru ca legea şi statutele organizațiilor sindicale să prevadă dreptul acestora de a introduce acțiuni în justiție în numele membrilor lor şi de a-i reprezenta pe aceştia în cauzele al căror obiect este compatibil cu rolul sindicatelor, respectiv de a apăra drepturile sau interesele profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor".

În temeiul art. 29 din Legea dialogului social, confederațiile sindicale pot adresa autorităților publice competente, potrivit art. 74 din Constituție, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical.

Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate (mai precis pe liderii acestora) „să participe în consiliul de administrație sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administrației publice la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social" [art. 30 alin. (1)].

Se mai dispune că „în scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor, organizațiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizațiile acestora informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă sau, după caz, acordurilor colective, în condițiile legii" [art. 30 alin. (2)].

De asemenea, „hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestuia, privitoare la probleme de interes profesional, economic şi social, vor fi comunicate în scris sindicatului, în termen de două zile lucrătoare de la data desfăşurării şedinței" [art. 30 alin. (3)].

[1] Decizia nr. 175/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 17 mai 2004).

Delegați ai federațiilor sau confederațiilor sindicale reprezentative, la cererea organizațiilor sindicale afiliate, pot să le asiste ori să le reprezinte interesele în relația cu angajatorii sau cu organizațiile acestora (art. 31).

În temeiul aceleiași legi, organizațiile sindicale reprezentative au atribuții:

- de a negocia şi încheia contractele (acordurile) colective de muncă (art. 135);
- de a declanşa conflictele colective de muncă (art. 162), de a participa la concilierea, medierea şi arbitrajul acestora (art. 167);
- de a hotărî declararea grevei (art. 183).

Pentru îndeplinirea obiectivului lor, apărarea şi promovarea intereselor membrilor acestora, sindicatele pot desfăşura o gamă largă de activități, inclusiv de natură economică, comercială sau bancară. În acest sens, art. 25 din lege prevede că organizația sindicală, poate, în condițiile prevăzute de statut:

a) să sprijine material pe membrii săi în exercitarea profesiunii;
b) să constituie case de ajutor proprii;
c) să editeze şi să tipărească publicații proprii;
d) să înființeze şi să administreze în interesul membrilor săi unități sociale, de cultură, învățământ şi cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale de asigurări, precum şi bancă proprie;
e) să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
f) să organizeze şi să sprijine material şi financiar;
g) să organizeze şi să desfăşoare cursuri de pregătire şi calificare profesională;
h) să desfăşoare alte activități prevăzute prin statut.

17. Atribuții prevăzute de alte acte normative. Organizațiile sindicale sunt investite cu alte drepturi şi atribuții, de diverse acte normative, de pildă:

– de a stabili, de comun acord cu angajatorul, unitatea emitentă a tichetelor de masă cu care vor contracta prestarea serviciilor corespunzătoare (art. 7 din Legea nr. 142/1998);

– de a asigura, prin reprezentanții desemnați special de către confederațiile sindicale, respectarea egalității de şanse şi tratament între femei şi bărbați la locul de muncă; aceştia primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților [art. 29 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 202/2002];

– de a reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative persoanele discriminate [art. 35 alin. (2) din aceeaşi lege];

– de a primi rapoarte cu privire la evaluarea condițiilor de muncă a salariatelor gravide sau care alăptează (art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă);

– de a fi consultate în legătură cu stabilirea salariului de merit şi acordarea de prime[1] etc.

Legea nr. 1/2011 a educației naționale[2] cuprinde pentru sindicatele din învățământ următoarele reglementări speciale şi (suplimentare):

– Ministerul Educației, proiectează, fundamentează şi aplică strategiile naționale în domeniul educației, cu consultarea sindicatelor reprezentative din învățământ [art. 14 alin. (1)];

– Ministerul Educației, are drept de inițiativă în domeniile politicii financiare şi resurselor umane din domeniul educației şi colaborează cu sindicatele reprezentative [art. 103 alin. (1)];

– în lansarea competițiilor şcolare, Ministerul Educației, se consultă şi cu sindicatele reprezentative [art. 109 alin. (2)];

---

[1] A se vedea, de exemplu, art. 21 şi art. 23 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010), modificată ulterior.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior.

– reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de ramură a învățământului participă cu statut de observator la toate etapele de organizare şi desfăşurare a concursurilor organizate la nivelul unității sau al consorțiilor şcolare [art. 254 alin. (18)];

– liderii sindicatelor reprezentative din învățământ au dreptul de rezervare a postului, conform prevederilor legale în vigoare şi contractului colectiv de muncă la nivel de ramură [art. 255 alin. (3)];

– în comisiile de concurs pentru ocuparea funcțiilor de inspector şcolar participă, cu statut de observator, reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de ramură a învățământului şi au drept de acces la documentele comisiilor de concurs [art. 260 alin. (4) şi 261 alin. (7)];

– Ministerul Educației, elaborează metodologia şi criteriile de acordare a gradației de merit, cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative la nivel de ramură de învățământ [art. 264 alin. (2)];

– Ministerul Educației, împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de ramură a învățământului, elaborează normele metodologice referitoare la efectuarea concediului legal (art. 270);

– sindicatele au un reprezentant în comisiile pentru cercetarea abaterilor disciplinare [art. 280 alin. (4)].

§5. Democrația şi disciplina sindicală

18. Democrația sindicală. Sindicatul este o grupare democratică în care *funcționează principiul electiv şi legea majorității.* Dreptul de decizie aparține adunării generale a membrilor care elaborează deciziile ce jalonează viața sindicală, adoptă statutul şi alege conducătorii.

Democrația sindicală implică şi dreptul membrilor de a se retrage oricând din organizația sindicală, fără a avea obligația de a arăta motivele. Însă ei, cu această ocazie, nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate (art. 33 din Legea dialogului social nr. 62/2011).

Conducătorii (lideri) sindicali au obligația să acționeze în interesul general. De exemplu, semnează contractul colectiv de muncă, dacă au participat la încheierea lui, dar o fac în baza împuternicirii acordate; declanşează o grevă dar cunosc pulsul organismului pe care-l conduc şi apoi au posibilitatea să realizeze această consultare şi greva poate continua ori înceta legal. Indiferent de situația în care ei acționează, liderii sunt răspunzători de actele lor atât în fața adunării generale, cât şi a legii.

Dreptul sindicatului de a-şi alege în mod liber în adunarea generală organele de conducere este o expresie puternică şi relevantă a democrației sindicale.

Legea impune totuşi condiții, prevăzând că pot fi aleşi în organele de conducere membri ai organizației sindicale care au capacitate de exercițiu deplină şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracțiunii (art. 8).

Liderii sindicali *sunt supuşi controlului financiar*. Într-adevăr, art. 13 din lege obligă organul executiv de conducere să țină evidența numărului de membri, a încasărilor şi cheltuielilor de orice fel.

Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale se realizează prin comisia de cenzori, care funcționează potrivit statutului, iar cea asupra activității economice desfăşurate de organizațiile sindicale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligațiilor față de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale, se realizează de către organele administrației de stat competente (art. 26).

19. Disciplina sindicală. Democrația sindicală nu exclude disciplina sindicală, ci o presupune cu necesitate. Nu numai membrii îşi exercită controlul asupra organizației din care fac parte, ci invers, sindicatul exercită o anumită autoritate asupra indivizilor care îl alcătuiesc. Încă de la înscrierea în sindicat, poate fi exercitată această autoritate. Într-adevăr, în statut pot fi prevăzute anumite condiții pentru cel care doreşte să devină membru în acel sindicat. De exemplu, din sindicatele înființate pe criteriul profesional nu pot face parte decât persoanele care exercită o anumită profesie sau meserie. Însă, condițiile impuse prin statut pentru admiterea într-un sindicat nu trebuie să fie de ordin politic sau religios, şi nici bazat pe sex. Pentru aderarea la un sindicat (deja constituit) nu este suficientă voința celui în cauză, ci şi acordul celorlalți membri de sindicat[1].

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a hotărât într-o cauză[2], că „aşa cum un salariat trebuie să fie liber să se înscrie sau nu într-un sindicat, fără a fi victima unei sancțiuni sau presiuni, şi o organizație sindicală trebuie să îşi poată alege membrii în mod liber. Art. 11 din Convenție nu trebuie interpretat ca impunând o obligație asociaților sau organizațiilor de a admite orice persoană care doreşte să devină membru. Asociațiile sunt alcătuite din persoane care, împărtăşind aceleaşi idei şi valori, au intenția de a urmări scopuri comune. În aceste condiții, a pune o astfel de asociație în imposibilitatea de a avea un control asupra adeziunii membrilor săi ar însemna golirea de conținut a însăşi dreptului în discuție. Curtea constată că, în circumstanțele concrete ale cauzei, prin excluderea sa din organizația sindicală respectivă, persoana nu a fost lipsită în niciun fel de protecție în relațiile sale cu angajatorul. În această cauză, dreptul sindicatului de a-şi alege membrii primează...".

Membrii de sindicat au, printre alte obligații, şi pe aceea *de a plăti cotizația*[3], la nivelul şi modalitatea prevăzută de statut. Refuzul de a plăti semnifică demisia din sindicat. Conform art. 33 alin. (2) din lege, cei care se retrag din sindicat[4] nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor şi a bunurilor donate.

Ca orice organizație, sindicatul exercită autoritatea asupra membrilor săi şi prin *intermediul puterii disciplinare.* Statutul trebuie să prevadă pentru ce gen de abateri şi după ce formă (procedură) sindicatul îl va putea sancționa, inclusiv cu excluderea, pe membrul său.

Măsura extremă – excluderea – ar putea fi luată, de exemplu, nu numai atunci când nu este plătită cotizația, ci şi atunci când cel în cauză refuză să participe la o manifestație organizată de sindicat[5], sau când, nesocotind dispozițiile legale, a devenit membru al unei alte organizații sindicale etc. Într-adevăr, o persoană poate face parte, în acelaşi timp, numai dintr-o singură organizație sindicală.

De asemenea, ar putea fi exclus atunci când cel în cauză este înscris într-un partid ce promovează idei contrare platformei sindicale[6].

---

[1] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 112.

[2] Cameră, Hotărârea din 27 februarie 2007, Asociated Society of Locomotive Engineers &Firemen (ASLEF) c. Marii Britanii, în Curierul judiciar nr. 4/2007, p. 42.

[3] Art. 24 din Legea nr. 62/2011 (modificată prin Legea nr. 1/2016) prevede: „La cererea organizației sindicale şi cu acordul membrilor acesteia, angajatorii vor reține şi vor vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului fiscal".

[4] În statutele sindicatelor din Germania se prevede că adesea încetarea calității de membru în momentul în care nu este plătită cotizația (Günter Schaub, Ulrich Koch, Rüdiger Linck, Hinrich Vogelsang, *Arbeitsrechts – Handbuch*, 12 Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2007, p. 1864).

[5] Având însă în vedere că nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe [art. 191 alin. (1) din Legea dialogului social] şi că încălcarea acestei dispoziții constituie infracțiune (art. 218), rezultă că un membru de sindicat nu ar putea fi sancționat (cu atât mai mult cu excluderea din organizația sindicală) pe motivul neparticipării la o grevă.

Dacă în Marea Britanie, legea cuprinde un text care interzice expres orice sancțiune sindicală aplicabilă membrului care a votat împotriva grevei (Employment Act, 1988, art. 3), în S.U.A. sunt admisibile sancțiunile sindicale - inclusiv excluderea din organizație pentru neparticiparea la grevă (A se vedea Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 109).

[6] Cameră, Hotărârea din 27 februarie 2007, *cit. supra*.

§6. Pluralismul sindical

20. Noţiune. Conţinut. Din principiul libertăţii sindicale decurge o consecinţă extrem de importantă: *se pot constitui sindicate diferite în aceeaşi ramură sau în acelaşi domeniu de activitate şi chiar în aceeaşi unitate.* Ca urmare, şi la nivel naţional există mai multe confederaţii sindicale.

Este ceea ce se numeşte *pluralismul sindical* considerat, în anumite limite, un factor pozitiv, o manifestare a democraţiei sociale. Prin existenţa mai multor sindicate la un nivel este combătut monopolul sindical. Însă, mai trebuie subliniat că un salariat nu poate face parte, în acelaşi timp, decât dintr-un singur sindicat[1].

În ţara noastră, după decembrie 1989, a avut loc o adevărată explozie sindicală. Au apărut numeroase sindicate, ligi, federaţii şi confederaţii etc., unele chiar contestându-se reciproc.

La nivel de unitate, nu de puţine ori există mai multe organizaţii sindicale, unele create ulterior, ca urmare a divizării „sindicatului unic", existent până la un anumit moment dat.

În aceeaşi ramură, de asemenea, sunt organizate mai multe federaţii sau chiar confederaţii[2].

Ca o consecinţă a existenţei mai multor sindicate la nivelul unităţii şi al fiecărei ramuri de activitate şi la nivel naţional există un număr ridicat de confederaţii[3].

Unii lideri sindicali din ţara noastră au devenit conştienţi, la un moment dat, că numărul mare de sindicate înseamnă divizare, slăbirea forţei sindicatelor, rolul scăzut în reglarea raporturilor sociale. S-a vorbit chiar de „atomizarea" mişcării sindicale, cu consecinţe negative asupra activităţii acesteia. La un moment se vorbea de modificarea legii sindicatelor, în sensul stabilirii unor criterii stricte de reprezentativitate, cu posibilitatea constituirii a 3-4 centrale sindicale puternice cu care să se poarte negocierile şi care să fie consultate în cadrul organismelor tripartite în luarea deciziilor importante cu caracter economic şi social.

Din păcate, ideea respectivă, generoasă şi bogată în perspective, a rămas, până în prezent, un simplu deziderat, deşi au existat sfaturi de fuziune[4]. S-a vorbit chiar de o fuziune iminentă între două mari confederaţii sindicale: CNSRL - FRĂŢIA şi Blocul Naţional Sindical[5].

S-a preconizat, la un moment dat, fuziunea aceloraşi confederaţii, la care să se adauge încă două „Meridian" şi Confederaţia Sindicatelor Libere din România, ca o garanţie – s-a considerat – a eliminării controlului politic[6]. Din păcate proiectul nu s-a realizat[7].

---

[1] Art. 3 alin. (4) din Legea dialogului social.

[2] De pildă, în domeniul minier există Centrala sindicatelor miniere, afiliată la Cartelul „Alfa", dar şi Confederaţia Sindicatelor Miniere din România. Aceasta din urmă are în componenţa sa Liga sindicatelor miniere din Valea Jiului, Liga lignitului - Târgu Jiu, Liga Banatului - Anina şi Federaţia Sindicatelor Miniere Motru. Din rândurile sale a făcut parte şi Sindicatul mecanicilor de locomotivă şi de metrou (care s-a afiliat la Blocul Naţional Sindical).

În domeniul învăţământului sunt organizate, de asemenea, mai multe organizaţii sindicale: Federaţia Sindicatelor Libere din Învăţământ, afiliată la Confederaţia Sindicatelor Democratice din România. Urmează Federaţia Sindicatelor Învăţământului Preuniversitar din România afiliată la Blocul Naţional Sindical; Federaţia Sindicatelor Independente din Învăţământ „Spiru Haret", şi Federaţia Sindicatelor Libere ale Personalului Nedidactic din Învăţământ; Federaţia Naţională a Educaţiei, afiliată la Confederaţia Sindicatelor Democratice din România; Federaţia Sindicatelor din Învăţământul Superior „Alma Mater", afiliată la Cartel Alfa (Camelia Popa, F.S.L.I., *Cea mai importantă Federaţie Sindicală din domeniul educaţiei,* în „România Liberă" din 28 noiembrie 1995, p. 16.)

[3] A se vedea Sergiu Adam, Silviu Achim, Constantin Moraru, *O lege împotriva autorizării sindicale,* în „Adevărul" din 20 mai 1993, p. 5.

[4] Astfel, la cel de-al treilea congres al Confederaţiei Sindicatelor Democratice din România, sindicaliştii europeni prezenţi au recomandat liderilor acestei confederaţii să fuzioneze cu Cartel Alfa (Caterina Nicolae, *Pace socială contra noi locuri de muncă,* în „Adevărul" din 4 noiembrie 2002, p. 2).

[5] Marius Niţu, *Negustori sindicali de voturi,* în „Adevărul" din 9 septembrie 2004, p. 1.

[6] Cristian Petru, *Fuziunea confederaţiilor sindicale elimină controlul politic,* în „Adevărul" din 13 noiembrie 2006, p. A5.

[7] Menţionăm şi un fapt pozitiv. Recent, Federaţia Artiştilor Interpreţi din România – FAIR şi Federaţia Română a Jurnaliştilor MediaSind a înfiinţat cea mai mare organizaţie din domeniul culturii şi mass-media. Noua organizaţie numără 10.000 de membri şi militează pentru depolitizarea instituţiilor şi modificarea legislaţiei muncii (conform „Evenimentul Zilei" din 3 decembrie 2013, p. 9).

Pentru comparație, precizăm că în alte țări problema pluralismului sindical se pune în termeni diferiți. De pildă, în *Germania,* sindicatele sunt organizate pe principiul „o singură întreprindere, un singur sindicat, o ramură, o singură federație și o singură centrală națională"[1]. În S.U.A. deși funcționează pluralismul sindical, se poate vorbi de o unitate sindicală de fapt, mai ales după fuziunea celor două mari centrale sindicale (Federația americană a muncii și Congresul organizațiilor sindicale – ALFA și CIO -. În Anglia, unde există 24 de uniuni sindicale, organizarea centrală a majorității sindicatelor constă într-un *Consiliu Național Executiv*[2].

21. Confederațiile sindicale. Sunt reprezentate, la nivel național, cinci asemenea confederații. *Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – FRĂȚIA,* cuprinde 5.800 de sindicate; numărul membrilor săi s-a redus de la aproape 2 milioane în 1993 la aproximativ 600.000 în prezent.

Ea este reprezentată în construcția de mașini, industriile petrolului, chimiei și petrochimiei, sectorul construcțiilor, industria ușoară, metalurgie, agricultură și industria alimentară, sectorul energetic cu federația de energie electrică și termică, două federații din domeniul distribuției și producției gazelor naturale, transporturi și telecomunicații, în domeniul transporturilor auto (sindicatul șoferilor), căile ferate uzinale, transporturi navale și mișcare-comercial SNCFR, sectorul prestărilor de servicii (comerț, turism și alimentație publică, serviciile publice) și gospodărirea comunală, cercetarea și proiectarea. Există apoi federațiile din aprovizionarea tehnico–materială, pompierii civili, personal sanitar veterinar.

Sunt afiliate, prin urmare aproape toate federațiile din domeniul energetic și al regiilor autonome, cu excepția minierilor, peste 85% din domeniul serviciilor publice și sectoarelor bugetare și peste 50% din categoria societăților comerciale în total 40 de federații. Are filiale în toate județele, inclusiv în municipiul București.

Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa", constituită din 2.000 de sindicate și care numără în jur de 800.000 de sindicaliști. Are 50 de federații afiliate. Ea cuprinde, aproape în totalitate mineritul, cu excepția Văii Jiului, industria ușoară, construcții de mașini, metalurgia și siderurgia, electronica, chimia și petrochimia, industria specială (de apărare), transporturile internaționale auto, la servicii sunt sindicate din asigurări, centre de calcul, gospodărie comunală și administrație locală, apoi agricultură, asociații de lucrători privați, societăți comerciale și o parte din sectorul alimentar.

Cartelul Alfa s-a întărit, la începutul anului 2002, prin unirea cu Confederația Națională „Metal" structură sindicală cu sediul la Galați, care cuprinde lucrători din metalurgie. Prin această afiliere, a fost creată Centrala Națională „Alfa Metal", organism format din 4 federații sindicale puternice: „U Metal" (construcții de mașini), Metarom (metalurgie feroasă și neferoasă din vestul țării), Solidaritatea '90 (electronică și electrotehnică) și Federația Sindicatelor din Siderurgie (sindicatele care cuprind lucrătorii din ISPAT-SIDEX.

O altă confederație importantă este *Blocul Național Sindical,* care numără aproximativ 400 sindicate. Are 39 de federații afiliate și un număr de aproximativ 400.000 de membri. Ea este reprezentată în construcția de mașini și acoperă întreaga sferă din utilaj chimic, petrolier, construcții de automobile, tractoare, avioane, vapoare, construcții civile și materiale de construcții, artă, cultură, audio-vizual, transporturi (sindicatul din metrou), Port-Constanța, mecanicii de locomotivă, industria ușoară în proporție de 70% domeniul energetic (construcții și reparații), poștă, telecomunicații, în proporție de 60% sindicatul din informatică și telecomunicații din Republica Moldova, tipografii, electronică, electrotehnică, automatizări și micii întreprinzători particulari. Liderii confederației afirmă că prin structura sindicatelor și a organizațiilor pe care aceasta le are în capitală, ca mișcare sindicală, Bucureștiul îi aparține. Are filiale în 34 de județe.

---

[1] În Germania, cele mai independente sindicate sunt: Uniunea sindicatelor germane (în industrie); Uniunea funcționarilor; Sindicatul salariaților; Uniunea sindicatului creștin (Günter Schaub, Ulrich Koch, Rüdiger Linck, Hinrich Vogelsang, *Arbeitsrechts – Handbuch*, 12 Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2007, p. 1661).

[2] A se vedea D. Ivănel, T. Georgescu, Al. Șinc, C.I. Ursu, *Economia de piață și negocierile dintre sindicate și patronat,* București, 1991, p. 24.

Confederația Sindicatelor Democratice, înființată la sfârșitul anului 1994, ca urmare a sciziunii intervenite în cadrul CNSLR – FRĂȚIA pe motive politice, numără peste 300.000 de membri; este alcătuită din 20 federații şi 41 de uniuni județene, printre care: Camera Federativă a Medicilor „Hipocrat", Convenția Farmaciştilor, Sindicatul Tehnicienilor dentari, sindicatele din industria alimentară, confecții şi tricotaje, Federația Sindicatelor Libere din Învățământ, Federația Națională a Educației, Federația „Vest" din Timişoara, Federația Sindicatelor din Gospodărirea Apelor şi Hidrometeorologie, cu sediul central în Piteşti, Uniunea Județeană a Sindicatelor Libere Braşov, Uniunea Județeană a Sindicatelor Libere Ialomița etc. (are filială şi în municipiul Bucureşti).

Confederația Sindicală Meridian, cuprinde sindicatele din domeniile minerit, agricultură, pielărit, încălțăminte, textile şi produse textile, chimie şi petrochimie, construcții de maşini, aparataje, reciclare materiale de construcții, comerț, turism, cercetare, transporturi, mineralogie etc.

Cuprinde 27 de federații de ramură şi 42 de filiale teritoriale la nivelul fiecărui județ şi a Municipiului Bucureşti. Din numărul total al federațiilor, 17 sunt reprezentative în ramurile de activitate la nivelul cărora sunt organizate, în toate județele țării. Numără în jur de 200.000 de membri.

La sfârşitul anului 2012 a avut loc Congresul de reorganizare a *Uniunii Generale a Sindicatelor din România* (UGSR), unicul sindicat național existent până în anul 1989. Potrivit liderilor săi, această Uniune înființată în 1906, care a funcționat între anii 1945–1990 şi cu denumirea de Confederația Generală a Muncii, „nu a fost niciodată dizolvată, desființată sau lichidată". Ca nouă persoană juridică, a fost înregistrată în anul 2010.

UGSR ar avea peste 3 milioane de membrii „structurați pe şase federații, 10 sindicate județene ale pensionarilor şi 12 uniuni județene ale sindicatelor...". Dar, din păcate, majoritatea membrilor săi sunt pensionari..., care, potrivit legii, nici nu pot avea calitatea de sindicaliști[1].

§7. Asocierea şi afilierea sindicală

22. Asocierea. Potrivit art. 41 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, „sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate".

În conformitate cu Nomenclatorul Clasificării Activităților din Economia Națională (CAEN)[2], sectoarele sunt diferențiate în funcție de specificul activităților, de exemplu:

- Secțiunea A – Agricultură, Silvicultură şi Pescuit;
- Secțiunea B – Industria extractivă;
- Secțiunea C – Industria prelucrătoare;
- Secțiunea D – Protecția şi furnizarea de energie electrică şi termică, gaze, apă caldă şi aer condiționat;
- Secțiunea E – Distribuția apei; Salubritate; Gestionarea deşeurilor; activități de decontaminare;
- Secțiunea F – Construcții;
- Secțiunea G – Comerț cu ridicata şi cu amănuntul; repararea autovehiculelor şi motocicletelor etc.

Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiaşi sector de activitate se pot asocia şi constitui o *federație sindicală* [art. 41 alin. (2)].

Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei *confederații sindicale* [art. 41 alin. (3)].

---

[1] www.ugsr.ro

[2] A se vedea CAEN Clasificarea activității din economia națională CAEN Rev. 2, ediție revăzută 2010, Editura Moroşan, 2010.

CAEN are la bază Regulamentul nr. 1893/2006 al Parlamentului şi Consiliului Europei şi a fost revizuit în anul 2010 şi 2011.

Federațiile şi confederațiile pot constitui din sindicatele componente *uniuni sindicale* teritoriale [art. 41 alin. (4)], dar şi ele, însele, pot constitui în comun asemenea uniuni [art. 43 alin. (2)]. Dar, conform art. 41 alin. (5), „un sindicat poate fi afiliat, la nivel național, la o singură federație sindicală. De asemenea, o federație sindicală poate fi afiliată, la nivel național, unei singure confederații sindicale".

În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației va depune la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul aceasta, o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele înscrisuri:

- hotărârea de constituire a federației sau confederației;
- hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;
- copii legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalității juridice, rămase definitive ale organizațiilor sindicale care se asociază;
- statutul federației sau confederației constituite;
- lista membrilor din organul executiv de conducere, cu numele, prenumele, codul numeric personal şi funcția acestora [art. 42 alin. (2)].

Asemănător, se dobândeşte şi personalitatea juridică a uniunilor sindicale teritoriale [art. 43 alin. (1)].

Tribunalul competent este obligat ca în termen de 5 zile de la înregistrarea cererii să examineze:

- dacă au depus actele prevăzute de lege;
- dacă actul constitutiv şi statutele organizațiilor sindicale sunt conforme cu prevederile legale în vigoare [art. 44 alin. (1)].

În cazul în care cerințele legale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special al sindicatului, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile [art. 44 alin. (2)]. Dacă aceste cerințe sunt îndeplinite se procedează la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special [alin. (3)].

Hotărârea Tribunalului de admitere sau de respingere a cererii se comunică organizației sindicale, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare [alin. (4) şi (5)].

Hotărârea este supusă apelului. Termenul de apel este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.

Apelul se judecă cu celeritate, în cel mult 45 de zile, cu citarea împuternicitului special. Decizia instanței de apel se redactează în termen de 5 zile de la pronunțare (art. 45).

Registrul general al federațiilor, confederațiilor şi uniunilor teritoriale sindicale se ține centralizat de o singură instanță: *Tribunalul Municipiului Bucureşti.*

Înscrierea se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti.

Certificatul de înscriere în registru se comunică organizațiilor sindicale nou înființate în termen de 5 zile de la înscriere (art. 46).

Personalitatea juridică se dobândeşte de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti (art. 47).

Orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componența organelor executive de conducere se aduc la cunoştința tribunalului unde organizația sindicală este înregistrată (art. 49).

23. Afilierea sindicală. Conform art. 50 din Legea de dialog social nr. 62/2011, organizațiile sindicale se pot afilia la organizațiile similare internaționale, conform statutului.

De exemplu, Federația Sindicatelor din Învățământul Preuniversitar şi Federația Sindicatelor Libere din Învățământ sunt afiliate la *„Education International"* – organizație interna-

ţională[1] cuprinzând sindicatele din învăţământ, Confederaţia CNSRL – FRĂŢIA este afiliată la *Confederaţia Internaţională a Sindicatelor Libere,* cu sediul la Bruxelles, iar Cartelul „ALFA" şi Confederaţia Sindicatelor Democratice din România, la *Confederaţia Mondială a Muncii,* structură consultativă pe lângă *Organizaţia Internaţională a Muncii*[2], precum şi la Confederaţia Sindicatelor Europene (ETUC) etc.

§8. Reorganizarea şi dizolvarea sindicatelor

24. Reorganizarea sindicatelor. În absenţa unor dispoziţii speciale din Legea dialogului social nr. 62/2011, se vor aplica dispoziţiile dreptului comun, reorganizarea înfăptuindu-se prin oricare din formele prevăzute: fuziune, absorbţie, divizare.

Specific organizaţiilor sindicale poate fi *sciziunea,* adică divizarea unui sindicat ca urmare a unor disensiuni interne (contrară fuziunii). Ea este altceva decât ieşirea (chiar excluderea) dintr-o federaţie sau confederaţie. Sciziunea fie că se datorează minorităţii sau majorităţii, presupune împărţirea bunurilor, a arhivelor, atribuirea sediului etc.

În conformitate cu dispoziţiile art. 36 din Legea dialogului social, în cazul reorganizării, hotărârile asupra patrimoniului se iau de către organele de conducere a sindicatului, dacă statutul nu prevede altfel.

25. Dizolvarea sindicatelor. Legea stabileşte o singură formă de dizolvare: *prin hotărârea membrilor sau a delegaţilor acestora adoptată conform statutelor proprii* (art. 37).

Conform legii, organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziţie ale autorităţilor administraţiei publice sau ale patronatelor (art. 40).

Unul din efectele principale ale dizolvării, deci al încetării sindicatului, priveşte patrimoniul şi anume acesta se împarte conform dispoziţiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de dispoziţii, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.

Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privinţă, tribunalul judeţean sau al municipiului Bucureşti, sesizat de oricare membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului.

În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizaţiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să ceară instanţei judecătoreşti competente care a operat înscrierea ei în registrul special ca persoană juridică să facă menţiunea dizolvării.

După trecerea acestui termen, orice persoană interesată, poate să ceară instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii respective [art. 38 alin. (1) şi (2)].

§9. Acţiunea sindicală

26. Reprezentativitatea sindicatelor. Pluralismul sindical, care se manifestă la nivelul unităţii (regiei autonome, societăţii, instituţiei etc.), al ramurii sau la nivel naţional, are ca efect de a situa alături organisme egale în drept, dar *inegale* din punct de vedere al aptitudinii de a-i reprezenta pe salariaţi. Un sindicat, cuprinzând câţiva membri nu poate avea aceeaşi greutate

[1] Congresul de constituire al acestei organizaţii a avut loc în luna ianuarie 1993 la Stockholm. Practic, noua organizaţie sindicală reprezintă rezultatul fuzionării dintre „International Federation of Free Trade" şi „World Confederation of the Teaching Profesion"; Ea reuneşte 23 milioane de membri din întreaga lume (Lucian Cristea, *Sindicatele româneşti din învăţământ - recunoscute internaţional,* în „Tineretul Liber" din 2 februarie 1993, p. 2).

[2] În luna octombrie 2001 s-a desfăşurat în Bucureşti Congresul Confederaţiei Internaţionale a Muncii la care au participat 400 de sindicalişti din 115 ţări (Caterina Nicolae, *Sindicate din 115 ţări în Congres la Bucureşti*, în „Adevărul" din 23 octombrie 2001, p. 3).

şi forţă ca ale unui sindicat care grupează 90% din salariaţii unei unităţi sau a unei profesii. Tot astfel, există diferenţă, de exemplu, între *Confederaţia CNSLR – FRĂŢIA,* care numără aproximativ 600.000 membri şi *Confederaţia „FIDES"* care are în jur de 10.000 de membri.

De aceea, se pune problema caracterului reprezentativ al sindicatelor. Aşa cum a reţinut Curtea Constituţională[1], reprezentativitatea constituie un atribut al acestora care le „conferă statutul de partener social abilitat să îşi reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituţionalizat. Datorită atributului reprezentativităţii, sindicatul reprezintă angajaţii la negocierile ce privesc încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate [art. 134 lit. B.a) din lege] şi numai în cazul în care nu există un asemenea sindicat se vor aplica prevederile art. 135 alin. (1) din lege, respectiv negocierea va fi făcută de reprezentanţii federaţiei sindicale la care este afiliat sindicatul nereprezentativ sau ai angajaţilor, după caz.

Totodată, din acelaşi atribut al reprezentativităţii decurg şi alte consecinţe, respectiv numai aceste sindicate pot negocia prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate punerea la dispoziţie a spaţiilor şi facilităţilor necesare desfăşurării activităţii sindicale [art. 22 alin. (2) din lege], pot să participe în consiliul de administraţie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administraţiei publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social [art. 30 alin. (1) din lege] ori primesc de la angajatori sau de la organizaţiile acestora informaţiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condiţiile legii [art. 30 alin. (2) din lege].

Faptul că reprezentativitatea la nivel de unitate se dobândeşte doar dacă numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii ţine exclusiv de opţiunea şi politica legiuitorului. Acesta are posibilitatea de a opta între un anumit număr sau altul cu condiţia de a nu afecta dreptul de asociere în sindicate şi de a nu atinge rolul constituţional al sindicatelor. Constituţia garantează posibilitatea nelimitată a angajaţilor de a se asocia în sindicate şi rolul sindicatelor de apărare a drepturilor şi de promovare a intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor săi, fără a prevedea posibilitatea nelimitată a sindicatelor de a participa în orice condiţii la negocierile ce privesc contractele colective de muncă. Acest din urmă drept este garantat, însă exercitarea sa se face în condiţiile legii, ceea ce înseamnă că legiuitorul este competent să stabilească proceduri, condiţii şi exigenţe în ceea ce priveşte activitatea sindicală, cu condiţia de a nu afecta substanţa prevederilor art. 9 şi art. 40 alin. (1) din Constituţie".

Rolul sindicatelor nu este nici afectat şi nici minimalizat, din contră, legea are în vedere unitatea de acţiune a membrilor de sindicate, aceştia putând fi mai bine reprezentaţi în faţa angajatorului doar dacă au o reprezentativitate mai mare. De asemenea, Curtea reţine că este anacronică existenţa mai multor sindicate reprezentative care să susţină diverse puncte de vedere şi, de aceea, soluţia legislativă nu poate fi decât una pozitivă pentru modul unitar de reprezentare al angajaţilor. Desigur, dacă nu există un astfel de sindicat, la negocierile colective pot lua parte, în final, reprezentanţii angajaţilor, conform art. 135 alin. (1) din lege.

Aşadar, angajaţii au libertatea de a se asocia în sindicate şi nu sunt constrânşi de a se asocia numai într-un anumit sindicat. Dacă din configuraţia sindicatelor rezultată din libera opţiune a angajaţilor niciunul nu dobândeşte atributul de reprezentativitate, în final, cei ce vor participa direct la negocierile colective sunt reprezentanţii angajaţilor".

Potrivit art. 51 din acest act normativ, „sunt reprezentative la nivel naţional, sector de activitate, grup de unităţi şi unitate, organizaţiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiţii:

A. *La nivel naţional*:

- au statut legal de confederaţie sindicală;
- au independenţă organizatorică şi patrimonială;

---

[1] Decizia nr. 24/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 82 din 7 februarie 2013).

A se vedea şi Decizia nr. 1089/2012, Decizia nr. 888/2012 şi 886/2012 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 3 din 3 ianuarie 2013); şi Decizia nr. 92/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 8 aprilie 2013).

- organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;
- au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv municipiul Bucureşti.

B. *La nivel de sector de activitate sau grup de unități*:
- au statut legal de federație sindicală;
- au independență organizatorică şi patrimonială;
- organizațiile sindicale membre cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv.

C. *La nivel de unitate*:
- au statut legal de sindicat;
- au independență organizatorică şi patrimonială;
- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus 1 din numărul angajaților unității [alin. (1)].

Privind acest număr, Curtea Constituțională a reținut că:
- art. 40 alin. (1) din Constituție prevede dreptul cetățenilor de a se asocia liber, inclusiv în sindicate;dar acest drept nu este unul absolut, ci se exercită în anumite limite[1];
- impunerea prin lege a unui număr minim de membrii pentru constituirea unui sindicat este conformă dispozițiilor constituționale. „Stabilirea numărului minim de membri constituanți se impune pentru a asigura organizației sindicale constituite o reprezentativitate minimă în vederea desfăşurării activităților specifice de apărare a drepturilor şi intereselor membrilor lor"[2]. De asemenea, a reținut: „Faptul că reprezentativitatea la nivel de unitate se dobândeşte doar dacă numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității ține exclusiv de opțiunea şi politica legiuitorului. Acesta are posibilitatea de a opta între un anumit număr sau altul cu condiția de a nu afecta dreptul de asociere în sindicate şi de a nu atinge rolul constituțional al sindicatelor..."[3].

În practica judiciară[4] s-a decis că „o uniune sindicală teritorială compusă din sindicate la nivelul aceleiaşi unități al căror număr de membri însumat depăşeşte jumătate din numărul total al angajaților unității îndeplineşte condițiile de reprezentativitate prevăzute de art. 51 lit. c) din legea dialogului social". În motivarea acestei soluții s-a reținut, printre altele, că „legea se interpretează nu numai după sensul literal al temeiurilor, ci şi sistematic, înțelesul unor norme stabilindu-se prin coroborarea lor cu altele, ținându-se seama şi de intenția legiuitorului.

Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate a organizațiilor sindicale se constată la cererea acestora de către instanța care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanță a documentației [art. 51 alin. (2)].

Hotărârea se motivează şi se comunică în 15 zile de la pronunțare şi poate fi atacată cu apel [art. 51 alin. (4)].

În conformitate cu art. 52 din lege, dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face astfel:

A. *La nivel național*:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalității juridice de confederație şi după ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului şi/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajați din economia națională:

---

[1] Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).
[2] Decizia nr. 147/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 418 din 11 mai 2004); Decizia nr. 886/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 3 din 31 ianuarie 2013).
[3] Decizia nr. 24/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 82 din 7 februarie 2013).
[4] Curtea de Apel Cluj, Secția 1 civilă, decizia nr. 2487/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013, p. 91.

c) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai federațiilor membre în care se specifica numărul total de membri de sindicat din fiecare federație, precum şi o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației cuprinzând lista federațiilor componente şi numărul total de membri al acestora;

d) dovada depunerii la Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

B. *La nivel de sector de activitate sau grup de unități*:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalității juridice de federație şi după ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului şi/sau a componenței organelor de conducere;

b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor componente în care se specifica numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum şi o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației;

c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități;

d) dovada depunerii la Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

C. *La nivel de unitate*:

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalității juridice a sindicatului şi după ultima hotărâre judecătorească definitivă de modificare a statutului şi/sau componenței organului executiv de conducere;

b) declarație semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;

c) dovadă privind numărul de angajați din unitate, eliberată de angajator;

d) dovada depunerii la inspectoratul teritorial de muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Reprezentativitatea astfel constatată prin hotărâre judecătorească nu este permanentă. În acest sens, se prevede că verificarea menținerii condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani [art. 221 alin. (2)].

Mai mult, se dispune că reprezentativitatea organizațiilor patronale sau sindicale poate fi contestată de oricare dintre partenerii sociali, în condițiile în care nu mai sunt îndeplinite unul sau mai multe din criteriile legale pe baza cărora a fost obținută reprezentativitatea. Contestația poate fi formulată chiar de organizațiile patronale ori sindicale corespondente[1], chiar rivale[2].

Competența soluționării contestației revine instanței judecătoreşti care a acordat reprezentativitatea.

În cazul în care o organizație patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă îşi pierde calitatea de organizație reprezentativă, orice parte interesată, îndreptățită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat [art. 222 alin. (1)-(3)].

Având în vedere că Legea nr. 62/2011 a modificat condițiile de reprezentativitate, a fost instituită o normă tranzitorie, potrivit căreia reprezentativitatea constatată până la intrarea în vigoare a acestui act normativ, produce efecte ulterior numai în condițiile în care sunt întrunite condițiile de reprezentativitate prevăzute de această nouă Lege (art. 223)[3].

---

[1] A se vedea Ştefan Naubauer, *Observații teoretice şi practice asupra reprezentativității sindicatelor*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 3/2012, p. 33-34.

[2] Tribunalul Bucureşti, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 109/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013, p. 57.

[3] Curtea Constituțională, decizia nr. 886/2012, *cit supra*.

27. Apărarea intereselor salariaților. Conform dispozițiilor Legii dialogului social, organizațiile sindicale apără drepturile, membrilor lor ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective şi individuale de muncă, precum şi din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici în fața instanțelor judecătoreşti, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleşi [art. 28 alin. (1)].

Desigur, există regula, potrivit căreia nimeni nu se poate substitui altuia pentru a formula o acțiune în numele acestuia, deoarece regulile de procedură se opun ca cineva, fără mandat, să exercite o acțiune în locul altei persoane.

De aceea, art. 28 alin. (2) prevede că acțiunile în justiție în numele membrilor de sindicat, *pot fi exercitate în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora*. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres[1].

Fiind sesizată asupra excepției de neconstituționalitate a textului anterior art. 28 alin. (2) (din Legea nr. 54/2003), Curtea Constituțională a reținut[2] că dreptul organizațiilor sindicale de a formula cereri în justiție în numele membrilor lor pentru apărarea drepturilor individuale ale acestora „nu poate fi raportat la art. 51 din Constituție, care reglementează «dreptul de petiționare», diferit de dreptul de a introduce acțiuni la instanțele judecătoreşti, drept consacrat de art. 21 alin. (1) din Constituție, în sensul că «Orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților şi a intereselor sale legitime»". De asemenea, a mai reținut, că „sesizarea instanțelor judecătoreşti pentru valorificarea unui drept subiectiv nesocotit ori încălcat sau pentru realizarea unui interes care se poate obține numai pe calea justiției nu este un aspect al dreptului de petiționare, reglementat de prevederile constituționale ale art. 51. Dreptul de petiționare se concretizează în cereri, reclamații, sesizări şi propuneri în legătură cu rezolvarea unor probleme personale sau de grup ce nu presupun calea justiției, la care autoritățile publice au obligația de a răspunde în termenele şi condițiile stabilite potrivit legii, în timp ce cererile de chemare în judecată, care declanşează procesul civil, se rezolvă după reguli speciale, potrivit activității de judecată".

Temeiul constituțional în virtutea căruia sindicatele au „dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor" îl constituie prevederile art. 9, potrivit căruia: „Sindicatele, patronatele şi asociațiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor."

Curtea a mai constatat că „nu există nicio interdicție constituțională pentru ca legea şi statutele organizațiilor sindicale să prevadă dreptul acestora de a introduce acțiuni în justiție în numele membrilor lor şi de a-i reprezenta pe aceştia în cauzele al căror obiect este compatibil cu rolul sindicatelor, respectiv de a apăra drepturile sau interesele profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor".

Înalta Curte de Casație şi Justiție a statuat în acelaşi sens, şi anume, în exercitarea atribuțiilor cu care sunt învestite „organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiuni în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză"[3].

---

[1] În *Franța,* un sindicat poate formula acțiune în justiție în numele unui salariat, cu condiția ca cel interesat să-şi dea asentimentul în deplină cunoştință de cauză şi să dispună de libertatea de a conduce personal apărarea intereselor sale şi de a pune capăt oricând acțiunii (Joëlle Simon Chantal Foulon, *Action de groupe: ne jouons pas aux apprentis sorciers!,* în „Revue de droit du Travail" nº 11 - novembre 2012, p. 604).

[2] Decizia nr. 175/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 17 mai 2004). În acelaşi sens, este şi Decizia nr. 366/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1014 din 3 noiembrie 2003).

A se vedea şi Decizia nr. 1424/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 71 din 27 ianuarie 2011).

[3] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția civilă, decizia nr. 2446/2004, Buletinul Casației nr. 1/2005, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 45.

În conformitate cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare[1], sindicatele pot formula acțiuni în nume propriu, – așadar, și cereri de intervenție în nume propriu ori de câte ori sunt încălcate prevederile ei în domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie (art. 5-8)[2].

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați[3], angajații care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, au dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale (sau al reprezentanților salariaților) din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă [art. 30 alin. (2)]. De asemenea, se prevede „Sindicatele sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane" [art. 35 alin. (2)].

Credem că nu există nicio interdicție ca organizațiile sindicale să intenteze acțiuni în justiție în scopul apărării intereselor colective ale profesiei pe care ele le reprezintă[4].

Nu are importanță dacă sindicatul este sau nu „reprezentativ", în sensul conferit acestui termen de lege.

Într-un caz s-a decis că este admisibilă cererea sindicatului de a se anula hotărârea conducerii unității privind disponibilizarea colectivă a personalului[5].

28. Acțiuni revendicative ale sindicatelor. Art. 27 din Legea dialogului social nr. 62/2011, prevede că, în vederea atingerii scopului pentru care au fost create, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt *negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor* prin mediere, arbitraj, conciliere, *petiția, pichetul de protest, marșul, mitingul și demonstrația sau greva* în condițiile prevăzute de lege.

Procedura încheierii, executării, modificării, suspendării și încetării *contractului colectiv de muncă* este reglementată de aceeași lege, din care rezultă și atribuțiile sindicatelor în acest domeniu. Ca regulă, sindicatele participă la negocieri pentru stabilirea condițiilor de muncă și, prin reprezentanții lor, semnează acest contract, apoi au obligația să respecte clauzele acestuia și să le aducă la îndeplinire.

Acțiunile de care organizațiile sindicale pot uza în privința conflictelor colective de muncă, *condițiile de declarare, desfășurare și încetare a grevei* sunt prevăzute, de asemenea, de Legea dialogului social. Potrivit acestei legi, în conflictele colective de muncă salariații sunt reprezentați de sindicate. Organizațiile sindicale au obligația sesizării iminenței unui conflict de muncă conducerii unității; ele trebuie să se adreseze Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice pentru declanșarea procedurii de conciliere. De asemenea, hotărârea de declarare a grevei se ia de către sindicate, ca și, în cele mai multe situații, cea de încetare a ei.

Petiția, ca mijloc de acțiune sindicală își are temeiul legal în art. 51 din Constituție. Potrivit acestui text, organizațiile legal constituite, deci și sindicatele, au dreptul să adreseze petiții exclusiv în numele colectivelor pe care le reprezintă. Autoritățile publice au obligația să răspundă la petiții în termenele și în condițiile stabilite de lege.

Activitatea de soluționare a petițiilor este reglementată de Ordonanța Guvernului nr. 27/2002[6].

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.

[2] A se vedea, Șerban Beligrădeanu, *Impactul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare asupra legislației muncii,* în „Dreptul" nr. 1/2001, p. 29-30.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată ulterior.

[4] O atare posibilitate este consacrată de art. L. 2132-3 din Codul muncii francez (Isabel Odoul-Asorey, *Droit des relationes professionnelles,* în „Revue de droit du travail" n° 3-mars 2015, p. 200).

[5] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 750/R/2000, în Alexandru Țiclea, în *Dreptul muncii. Culegere de practică judiciară*, p. 319-322.

[6] Privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din februarie 2002), aprobată cu modificări prin Legea nr. 233/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 296 din 30 aprilie 2002).

Conform acestui act normativ dreptul de petiționare este recunoscut nu numai persoanelor fizice, ci şi organizațiilor legal constituite (deci şi sindicatelor), acestea putând formula petiții în numele colectivelor pe care le reprezintă.

Prin petiție se înțelege cererea, reclamația, sesizarea sau propunerea formulată în scris sau prin e-mail, pe care un cetățean ori o organizație legal constituită o poate adresa autorităților publice locale şi centrale, serviciilor publice descentralizate ale ministerelor şi ale celorlalte organe centrale din unitățile administrativ-teritoriale, companiilor, societăților naționale, societăților comerciale de interes județean sau local, precum şi regiilor autonome (art. 2).

Autoritățile şi instituțiile publice sesizate au obligația să comunice petiționarului, în termen de 30 zile de la data înregistrării petiției, răspunsul, indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă [art. 8 alin. (1)][1].

Privind alte mijloace de acțiune – *mitinguri, demonstrații* etc. – trebuie avute în vedere dispozițiile Legii nr. 60/1991[2], care prevăd obligativitatea declarării prealabile a *adunărilor publice,* autorizării acestora şi îndeplinirii anumitor condiții pentru desfăşurarea lor[3].

Respectând procedura instituită de Organizația Internațională a Muncii, sindicatele noastre au reclamat România la acest for că încalcă normele internaționale şi legislația muncii[4].

Sindicatele, de la toate nivelurile, au desfăşurat o gamă largă de acțiuni revendicative, inclusiv greve, mitinguri, demonstrații, acționând uneori ca grupuri de presiune de temut (minerii, ceferiştii, şoferii). Nu de puține ori aceste acțiuni au însemnat şi „victorii".

Amintim în acest sens, rezultatul grevei generale din luna mai 1993, Protocolul încheiat în 6 mai 1993 a fost considerat un mare câştig pentru sindicatele care au negociat cu Guvernul; a fost desființat fondul de referință al salariilor şi înlocuit cu *fondul admisibil lunar,* s-a stabilit obligativitatea garantării plății salariului minim etc.[5]

Tot cu rezultate pozitive s-a încheiat şi greva minerilor din Valea Jiului din august 1994 sau cea a salariaților din Reşița din decembrie 1994: s-a hotărât acordarea unor prime, majorarea salariilor, luarea măsurilor pentru redresarea activității economice locale, demiterea unor persoane cu funcții de conducere etc.[6]

Chiar dacă într-o anumită perioadă de timp acțiunile revendicative au fost de o mai mică amploare, în general s-au încheiat prin satisfacerea unora dintre ele, în special ale celor referitoare la creşterea salariilor.

În legătură cu obiectul revendicărilor, sunt demne de reținut cele ridicate cu *ocazia protestelor din luna martie 1999,* organizate de marile confederații sindicale[7]:

– asigurarea unui trai decent;

– reducerea fiscalității;

---

[1] Nerespectarea acestui termen constituie abatere disciplinară şi se sancționează potrivit prevederilor Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici (art. 15 din Ordonanța Guvernului nr. 27/2002).

[2] Legea nr. 60/1991 privind organizarea şi desfăşurarea adunărilor publice (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 186 din 14 martie 2014).

[3] În luna aprilie 2008, aproape 4000 de polițişti au participat la un miting în Capitală solicitând modificarea statutului polițiştilor, salarii mai mari şi asigurări de viață (Conform ziarului „Libertatea" din 13 aprilie 2008, p. 3).

[4] De exemplu, la cea de-a 96-a sesiune a Conferinței Internaționale e Muncii, desfăşurată la Geneva, în perioada 30 mai - 15 iunie, România a fost acuzată (în special, de Confederația Națională „Cartel Alfa") că încalcă în mod frecvent dreptul la grevă şi s-a cerut modificarea Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă (conform raportului Comisiei de aplicare a normelor. Partea a II-a, lit. B. A se vedea şi Ştefania Enache, *România pe lista neagră a Organizației Internaționale a Muncii*, în „Săptămâna financiară" din 18 iunie 2007).

Şi la cea de-a 97-a sesiune, desfăşurată în perioada 28 mai – 13 iunie 2008, țara noastră a fost citată în legătură cu aplicarea mai multor norme ale Organizației Internaționale a Muncii: Convenția nr. 87 din anul 1948 privind libertatea de asociere, Convenția nr. 138 din anul 1973 cu privire la vârsta minimă, Convenția nr. 111 din anul 1958 privind discriminarea, Convenția nr. 95 din anul 1949 privind protecția salariului.
(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_094 202.pdf)

[5] Garantarea plății salariului minim a fost reglementată ulterior prin Legea nr. 68/1993.

[6] A se vedea: Eugen Delcea, *Guvernul cedează presiunii minereşti,* în „Adevărul" din 5 august 1994, p. 1.

[7] A se vedea, *Proteste în toată țara,* în „Național" din 25 martie 1999, p. 2.

Interesant de semnalat este că acțiunile de protest respective au fost sprijinite de Confederația Internațională a Sindicatelor Libere (a se vedea Mihaela Balea, *Acțiunile de protest ale sindicaliştilor români sunt sprijinite şi de Confederația Internațională a Sindicatelor Libere*, în „Evenimentul Zilei", din 29 martie 1999, p. 4).

– creşterea salariului minim[1];
– elaborarea unui program de reforme;
– stoparea falimentului dirijat al industriei şi agriculturii;
– adoptarea unor măsuri corespunzătoare pentru pensionari,
– şomeri şi femei;
– investiţii prioritare în resursele umane;
– desfiinţarea Fondului Proprietăţii de Stat;
– promovarea în regim de urgenţă a unor acte normative.

Majoritatea acestor acte normative au fost adoptate la timpul respectiv[2].

Sindicatele s-au opus privatizării efectuate de Fondul Proprietăţii de Stat, determinând, până la urmă, revenirea asupra măsurii luate[3].

Alte acţiuni sindicale (greve, manifestaţii etc.) au avut ca obiect obţinerea de credite pentru „repornirea activităţii şi asigurarea funcţionării" unităţii[4], acuzarea stării deplorabile a utilajelor,[5] suspendarea aplicării Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale[6].

Greva organizată în Bucureşti de unele centrale sindicale (Cartel „ALFA", Blocul Naţional Sindical) din iunie 2002 a urmărit[7]:
– reducerea fiscalităţii pe salarii cu cel puţin 7%;
– măsuri legislative pentru combaterea corupţiei;
– creşterea valorii punctului de pensie;
– recunoaşterea grupelor de muncă la calculul pensiei;
– creşterea salariului minim pe economie la 75 euro pe lună.

La rândul ei greva funcţionarilor publici din noiembrie 2002 a avut ca obiective:
– creşterea salariilor;
– acordarea de prime de vacanţă;
– acordarea tichetelor de masă din fonduri extrabugetare;
– protecţia funcţionarilor publici[8].

Într-o analiză făcută de Guvern în cursul anului 2002 s-a apreciat că în perioada 1990–2001 au fost declanşate legal peste 3.200 de conflicte de muncă la care au participat angajaţi din toate ramurile economiei naţionale. Cele mai multe au fost înregistrate în 1999 – 653 la nivel naţional, iar cele mai puţine – 103 – în anul 2001. La conflictele din acest an au participat peste 271.000 de salariaţi, respectiv 68,76% din totalul angajaţilor din unităţile implicate. Conflictele au fost declanşate în principal din cauza problemelor salariale (47%), urmate de neasigurarea unor condiţii normale de muncă (11,11%), organizarea muncii – dotări, restructurări, modificări de orar etc. (1,31%), precum şi lipsa măsurilor de protecţie şi drepturi sociale (aproape 9%). Salariaţii care au participat cel mai frecvent la conflicte s-au regăsit, în 2001, în ramura energetică, termică, petrol şi gaze (59%).

În anul 2004 au fost înregistrate 79 de conflicte de interese în care au fost implicate 177.582 de salariaţi şi 11 greve, cu 12357 salariaţi participanţi.

---

[1] Care s-a realizat prin Hotărârea Guvernului nr. 296/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 163 din 19 aprilie 1999) şi prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anul 1999 -2000.

[2] Legea pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii nr. 108/1999 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 03 mai 2012); Legea nr. 115/1999 privind responsabilitatea ministerială (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 200 din 23 martie 2007), modificată ulterior; Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007) modificată ulterior.

[3] De exemplu, la SC „Tepro" SA Iaşi şi la Şantierul Naval „SEVERNAV" din Drobeta-Turnu Severin.

[4] La Combinatul Siderurgic Reşiţa (iunie 2001).

[5] La „ROMPORTMET" Galaţi (august 2001).

[6] La „SIDEX" Galaţi (iunie 2001).

[7] Caterina Nicolae, *Sindicaliştii au obţinut de la Guvern mai mult decât au cerut*, în „Adevărul" din 12 iunie, p. 14.

[8] Ioana Oancea, *În România nu au mai circulat hârtii şi bani,* în „Adevărul" din 7 noiembrie 2002, p. 9.

În semestrul II 2005 au existat 29 de conflicte de interese ce au privit 120.755 de salariaţi şi 2 greve cu 634 de participanţi[1].

O rezonanţă specială deosebită a avut-o greva generală a cadrelor didactice din luna noiembrie 2005.

Revendicările greviştilor au fost[2]:

– alocarea de la bugetul de stat a 6% din P.I.B. pentru învăţământ;

– o rectificare de buget pentru finanţarea de bază a universităţilor pe anul 2005, de 850 miliarde lei, necesare acoperirii cheltuielilor salariale pe trimestrul IV/2005;

– anularea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 63/2005 şi acordarea premiului lunar de 2%, precum şi a altor premii cuvenite conform legii şi contractelor colective de muncă;

– elaborarea, discutarea şi promulgarea Legii salarizării din învăţământ, prin care salariile să se dubleze până la data de 1 ianuarie 2007;

– negocierea strategiei de descentralizare a învăţământului preuniversitar cu federaţiile sindicale reprezentative din învăţământ şi legiferarea proiectului negociat numai în condiţiile alocării a 6% din P.I.B. de la bugetul de stat pentru învăţământ;

– menţinerea titularizării în învăţământ;

– acordarea de tichete de masă şi a unui fond pentru carte de specialitate şi acces la internet.

După aproape 4 săptămâni de grevă satisfacerea revendicărilor, a constat în:

– 5% din P.I.B. pentru bugetul Educaţiei, din care 1,1% pentru proiecte (asigurarea calităţii, perfecţionarea cadrelor didactice, condiţii pentru elevi în cadrul examenelor naţionale, reabilitare şi construcţii şcolare, dotare cu mijloace didactice);

– o majorare salarială de 8%, eşalonat: 5% la 1 ianuarie 2006 şi încă 3% de la 1 septembrie, sporul salarial mediu brut însumând 860.000 ROL pe lună;

– plata sumelor salariale restante, începând cu 1 februarie 2006.

În luna *octombrie 2006*, peste 7000 de angajaţi, membrii ai Federaţiei sindicale „Sanitas" au protestat în Piaţa Constituţiei din Bucureşti pentru a cere mărirea salariilor şi majorarea bugetului alocat Sănătăţii pe anul 2007. În concret, solicitările au constat din:

– alocarea a 4% din Produsul Intern Brut pentru sănătate;

– o majorare salarială de 70%:

– acordarea tichetelor de masă în 2007 pentru toţi salariaţii din reţeaua sanitară şi de asistenţă socială;

– acordarea tuturor drepturilor prevăzute de lege pentru funcţionarii publici.

În luna septembrie 2007, aproximativ 500 de artişti, membrii ai Blocului Naţional Sindical, s-au strâns în faţa Teatrului Naţional din Bucureşti, solicitând:

– majorarea bugetului alocat Culturii la minimum de 1% din P.I.B.;

– majorarea salariilor;

– acordarea tichetelor de masă şi a sporurilor prevăzute de contractul colectiv de muncă[3].

În luna martie 2008, câteva mii de salariaţi ai uzinei Dacia[4] au declanşat greva generală. Principalele revendicări ale salariaţilor au fost:

– salarii mai mari cu 550 de lei;

– participarea angajaţilor la profit: cota de 5%-10% din profitul net al societăţii;

– majorarea primelor de paşte, de Crăciun (până la 50% din salariul mediu brut);

– majorarea primei de ziua Constructorului de Maşini (cu 200 de lei);

– alte facilităţi: cumpărarea maşinilor sau a pieselor de Renault cu reduceri de 15%.

Greviştii şi-au justificat doleanţele prin rezultatele spectaculoase ale companiei. Vânzările uzinei au crescut cu 62% în primele două luni ale anului, reprezentând 10% din vânzările totale ale grupului Renault[5].

---

[1] A se vedea Buletinul Statistic în domeniul muncii, solidarităţii sociale şi familiei nr. 3(51)/2005.

[2] Conform ziarului „Adevărul" din 14 noiembrie 2005, p. A5.

[3] C. Tache, *Miting neobişnuit în Capitală. Artiştii au ieşit în stradă*, în „7 Plus" din 12 septembrie 2007.

[4] Daniel Badea, *Grevă generală la Dacia*, în „Evenimentul Zilei" din 25 martie 2008.

[5] Dublarea salariilor au cerut şi greviştii de la Combinatul siderurgic Galaţi din luna aprilie 2008 (Petrică Paţilea, *Proteste la Arcelor Mittal Galaţi*, în „Adevărul" din 15 aprilie 2008, p. 3).

După trei săptămâni de grevă[1] (legală a hotărât Tribunalul Argeş)[2], au fost acceptate cea mai mare parte a revendicărilor sindicale şi lucrul a fost reluat[3].

O amplă manifestare a avut loc în Piaţa Constituţiei din Capitală cu ocazia Zilei Internaţionale a Muncii Decente (7 octombrie 2008). Au participat aproximativ 20.000 de sindicalişti din toată ţara, mobilizaţi de Blocul Naţional Sindical, Confederaţia Naţională Sindicală „Cartel Alfa", Confederaţia Naţională a Sindicatelor Frăţia şi Confederaţia Sindicatelor Democratice, care s-au raliat manifestărilor din întreaga lume, organizate la iniţiativa Confederaţiei Sindicale Internaţionale.

Sindicatele au cerut:

– condiţii de muncă decente;

– salarii raportate la productivitatea muncii;

– măsuri de siguranţă sporite la locul de muncă.

De asemenea, au solicitat creşterea salariului minim brut pe ţară de la 540 lei la 900 lei.

Una din lozincile preferate ale protestatarilor a fost „Jos Guvernul"[4].

Se apreciază că între anii 1992-2008 au avut loc 3521 de conflicte de muncă[5].

Un nou val de demonstraţii împotriva Guvernului au avut loc în toamna anului 2010. Astfel, în luna septembrie (22) 15.000 de salariaţi din sănătate, învăţământ, administraţie publică, industria petrolieră şi căi ferate au protestat nemulţumiţi de diminuarea salariilor cu 25% (dispusă prin Legea nr. 118/2010[6]). Alte revendicări au fost:

- majorarea salariului minim pe economie la 750 lei;
- oprirea disponibilizărilor din sistemul bugetar;
- păstrarea actualei reglementări din Codul muncii privind concedierea salariaţilor;
- menţinerea legii pensiilor[7].

Au urmat la proteste poliţiştii, aceştia solicitând stoparea disponibilizărilor, plata orelor suplimentare, deblocarea finanţării sistemului etc.[8]

Sindicaliştii şi pensionarii mobilizaţi de Blocul Naţional Sindical (pe 28 septembrie 2010) au prezentat o listă de revendicări care a cuprins un program de investiţii pentru relansarea economiei şi menţinerea vârstei de pensionare[9].

Cadrele didactice au demonstrat pentru salarii mai mari, educaţie fără săli de clasă mizere şi manuale rupte[10].

La începutul lunii octombrie 2010, bugetarii din finanţe din toată ţara au protestat pentru că nu şi-au mai primit stimulentele salariale; veniturile lor au scăzut cu circa 60%, salariile

---

[1] Cu greva de la Dacia s-au solidarizat sindicaliştii fabricilor Renault din Franţa (Dan Badea, *Lozinci la Renault. „Să susţinem lupta de la Dacia"*, în „Evenimentul Zilei" din 11 aprilie 2008, p. 3).

[2] Tribunalul Argeş, Secţia civilă, sentinţa civilă nr. 351/CM/2008 (devenită irevocabilă prin nerecurare).

[3] *Greva de la Dacia s-a încheiat*, în „7 Plus" din 12 aprilie 2008, p. 3.

[4] Conform ziarelor „Libertatea" din 8 octombrie 2008, p. 3 şi „Evenimentul Zilei" din 8 octombrie 2008, p. 3.

[5] Conform ziarului „Evenimentul Zilei" din 30 martie 2009, p. 12.

[6] Privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 441 din 30 iunie 2010).

[7] Oana Neacşu, *15000 de bugetari şi pensionari au strigat sub geamul lui Boc*, în „Click" din 23 septembrie 2010, p. 4.

[8] Sorin Ghica, Răzvan Priţulescu, *Peste 6000 de poliţişti au protestat ieri în Piaţa Victoriei...*, în „Adevărul" din 25 septembrie 2010, p. 2.

Ei au cerut şi demisia Guvernului, a ministrului de interne (care a şi avut loc), precum şi indirect, a Preşedintelui României.

[9] Vlad Odobescu, *Motoarele sindicale au funcţionat doar pe jumătate,* în „Evenimentul zilei" din 29 septembrie 2010, p. 2.

[10] Cătălina Toma, Mariana Bhichir, *Profesorii i-au lăsat repetenţi pe Boc şi Funeriu*, în „Adevărul" din 6 octombrie 2010, p. 4.

De menţionat este că profesorii au „dat" note premierului şi ministrului lor. Primul a primit nota 2 la legea salarizării şi 3 la finanţarea învăţământului, iar secundul a „luat" 4 la reformă şi 2 la legea educaţiei.

Este demn de reţinut că salariile medii brute ale profesorilor români, de 300 de euro/lună, sunt printre *cele mai scăzute din Europa*. În *Polonia*, acest salariu este de 400 euro, în *Ungaria* de 500 euro, în *Serbia* de 700 euro, în *Cehia* de 1100 euro, în *Italia* de 1900 euro etc. Chiar şi *Turcia* cu 1000 euro, ne depăşeşte considerabil.

ajungând între 400 şi 1000 lei. Ministrul finanțelor a fost sechestrat de protestatari (la care s-au adăugat polițiștii şi profesorii), cerându-i demisia[1].

Un miting inedit a fost organizat de Sindicatul Automobile „Dacia" în centrul oraşului Mioveni în luna ianuarie 2011. Cei aproximativ 10.000 de salariați au protestat față de modificarea preconizată a Codului muncii, față de scumpirea carburanților, precum şi, în general, față de politica socială a Guvernului; s-au strigat lozinci şi s-au agitat pancarte, cerându-se: „Jos Guvernul Boc"; „Jos Preşedintele" etc.[2] În luna martie 2013, câteva sute de angajați de la „Dacia" au declanşat un protest spontan care s-a întins până la sfârşitul zilei, nemulțumiți de prevederile noului contract colectiv de muncă, la capitolul salarizare, ei au cerut salarii mai mari cu 25%[3].

În luna iulie 2011 angajații UPETROM – 1 Mai Ploieşti au declanşat grevă, iar aproape 800 dintre ei au pichetat sediul Prefecturii Prahova protestând împotriva inițiativei angajatorului de a încheia un nou contract colectiv de muncă dezavantajos pentru salariați constând în eliminarea primelor de vacanță, Paşte, Crăciun, acordarea de 12 salarii compensatorii în cazul disponibilizărilor colective şi 36 de salarii compensatorii în cazul intrării în procedură voluntară de lichidare etc.[4]

În luna iulie 2013, sindicaliştii din Căile Ferate Române (CFR) au protestat în Capitală. Aproximativ 200 de sindicalişti din cadrul Federației Mecanicilor de Locomotivă s-au deplasat la sediul Ministerului Finanțelor nemulțumiți de disponibilizările care urmau să aibă loc, de lipsa plăților compensatorii şi de reducerea timpului de lucru de la cinci la patru zile pe săptămână. Totodată, peste 2500 de sindicalişti CFR au mărşăluit de la Ministerul Transporturilor la Guvern. Ei au afişat bannere cu mesaje prin care au cerut „salarii decente nu de mizerie" şi au scandat „Vrem să muncim", „Hoții" şi „Stop privatizării". Liderii salariaților de la calea ferată au spus că, dacă din 2007 până în 2008, în CFR Marfă erau 240.000 de angajați, acum mai sunt doar 51.000 de angajați, care răspund de 11.000 de Kilometri de cale ferată, în condițiile în care pe căile ferate „se transportă bogățiile României". Sindicaliştii au mai spus că vor să declanşeze greva generală şi cer demisia Executivului, întrucât nu este în stare să ia măsuri pentru a salva CFR Marfă şi locurile de muncă ale angajaților[5].

În luna septembrie 2013, peste 3000 de sindicalişti, angajați ai Metrorex şi ai Regiei Autonome de Transport Bucureşti au mărşăluit în centrul Capitalei solicitând: deblocarea fondului salarial, actualizarea salariilor conform ratei inflației, îmbunătățirea condițiilor de muncă[6].

La rândul loc, mii de cadre didactice din toată țara au manifestat la începutul lunii noiembrie 2013 în Bucureşti. Ei au cerut ca Guvernul să-şi îndeplinească promisiunile din campania electorală, dacă nu să plece de la putere. Principala revendicare a manifestanților a fost aceea de alocare a 6% din Produsul Intern Brut pentru educație, conform legii; ei s-au plâns de salariile extrem de mici, umilitoare, pe care le au[7].

În ziua de 12 martie 2014, câteva sute de sindicalişti afiliați *Cartelului ALFA* au protestat în Bucureşti, iar peste 1.500 în *Slatina*, cerând reprezentanților statului soluții urgente de limitare a creşterii prețurilor la energie. În caz contrar, circa 150.000 de angajați din industrie îşi pot pierde

---

[1] Mariana Dohi, Ministrul finanțelor sechestrat de angajați, în „Click" din 14 octombrie 2010, p. 4.

Cu această ocazie, a fost lansată „Balada finanțistului": Şi dacă prețurile cresc/De se cutremur plopii,/E ca de pâine şi salam/Să nu te mai apropii./ Şi dacă mândrul nostru leu/E astăzi cât pisica,/E ca să nu te mai alegi/În viață cu nimica./Şi dacă ne-aruncăm în lac/Străfundu-i atingându-l,/E ca durerea s-o descarc/Ministrul înjurându-l./Şi dacă banii nu ne ajung/De trece ziua, luna, E ca aminte să-mi aduc/De Boc întotdeauna.

[2] Conform cotidianului „Adevărul" din 26 ianuarie 2010, p. 10.

[3] Conform ziarului „Libertatea" din 21 martie 2013, p. 7.

[4] Liliana Maxim, *Sute de muncitori de la UPETROM au ieşit în stradă,* în „Adevărul" din 19 iulie 2011, p. 30.

[5] Călin Radu, *Peste 2500 de sindicalişti de la CFR au protestat, ieri, în Capitală*, în „Click" din 26 iulie 2013, p. 7.

[6] Annamaria Kozma, *Capitala blocată de transportatori*, în „Evenimentul zilei" din 19 septembrie 2013, p. 3.

[7] Daniela Şerb, *„Jos Guvernul mincinos!"*, în „Evenimentul zilei" din 7 noiembrie 2013.

posturile. Printre sloganurile protestatarilor s-a aflat şi: „*Suntem un popor fără niciun viitor*"[1]. Şi în ziua următoare (13 martie 2014) peste 1.000 de sindicalişti din metalurgie, din aceeaşi confederaţie au protestat în faţa Guvernului, cerând eliminarea taxelor pentru energie regenerabilă şi întârzierea creşterii preţului la gaze naturale[2].

În organizarea aceluiaşi *Cartel Alfa* s-a desfăşurat în Capitală un protest la data de 7 octombrie 2014. Cu această ocazie, Guvernul a fost acuzat, printre altele, că nu şi-a respectat promisiunile din campanie electorală privind modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011. S-a subliniat că la trei ani de la adoptarea acestei legi, „mai puţin de 30% dintre angajaţi au contract colectiv de muncă, condiţiile de lucru sunt inumane, iar salariile sunt mici"[3].

Modificările legislaţiei intervenite în anul 2011 (modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 şi adoptarea Legii dialogului social nr. 62/2011) au restricţionat declanşarea unor acţiuni revendicative ale sindicatelor (conflicte colective de muncă şi greve).

Forţând prevederile legii, conform cărora sindicatele „sunt organizaţii profesionale" şi extinzând limitele libertăţii sindicale, acestea s-au implicat şi în politică.

Nu în „politica muncii", cum s-a afirmat cândva[4] ci în chiar politica propriu-zisă. „Într-un moment în care destule partide politice – s-a spus – se dovedesc incapabile de formulări doctrinare", sindicatele au hotărât înfiinţarea unor partide care îşi „trag seva" din ele: *Convenţia Solidarităţii Sociale* înfiinţată din iniţiativa Convenţiei Naţionale Consultative a Sindicatelor („ALFA", Consiliul Naţional al Sindicatelor Libere şi „FRĂŢIA")[5] şi *Partidul Naţional Sindical* (alcătuit din iniţiativa Blocului Naţional Sindical).

Se pare că implicarea în politică a sindicatelor, constituirea de partide politice cu „sevă sindicală", depunerea de candidaturi a unor lideri de centrale sindicale pentru alegerile parlamentare din 27 septembrie 1992, declaraţiile de sprijin a Convenţiei Democratice şi a candidatului acesteia la preşedinţia ţării[6] nu au fost agreate de către toate organizaţiile din unităţi şi de majoritatea membrilor de sindicat. O dovadă elocventă în acest sens o reprezintă rezultatul alegerilor respective în care nu s-a înregistrat nicio victorie sindicală.

Cu toate acestea, sindicatele au continuat să se implice în politică. Un alt protocol de colaborare prioritară în toamna anului 1994 cu *Convenţia Democratică din România* a fost semnat de *Blocul Naţional Sindical*[7], precum şi de unul din foştii lideri ai CNSLR – FRĂŢIA. Acesta a fost, de altfel, motivul sciziunii intervenite în această din urmă Confederaţie şi înfiinţarea unui nou sindicat – *Confederaţia Sindicatelor Democratice*[8]. A fost reactivat, totodată, *Partidul Solidarităţii Sociale* (fost Convenţia Solidarităţii Sociale), sprijinit de CNSLR – FRĂŢIA, preşedinte fiind un fost reprezentant al ei.

Şi pentru alegerile din noiembrie 1996, unele sindicate şi-au asumat angajamente politice. De pildă, Confederaţia sindicală HERCULES a încheiat un protocol de colaborare cu *Partidul Socialist*. Ca o consecinţă, mai mulţi lideri ai Confederaţiei au fost incluşi pe listele electorale pentru alegerile parlamentare, întocmite de acest partid[9].

De asemenea, *Centrala Naţională a Sindicatelor Miniere din România şi federaţiile Sindicale din SNCFR* au încheiat convenţii de colaborare cu *Uniunea Social Democratică* prin

---

[1] Simona Tapalagă, *Războiul facturilor la curent electric*, în „Evenimentul zilei" din 13 martie 2014, p. 3.

[2] Raluca Florescu, *România independentă energetic*, în „Evenimentul zilei" din 14 martie 2014, p. 3.

[3] Andrei Niculae, *Cererile sindicaliştilor în toamna electorală*, în „Evenimentul zilei" din 8 octombrie 2014, p. 9.

[4] *Vrând-nevrând, sindicatele fac o anumită politică* - interviu cu Victor Ciorbea, preşedintele Confederaţiei naţionale a Sindicatelor Libere din România, în „Curierul Naţional" din 18 martie 1992, p. 1.

[5] Irina Diniu, Constantin Moraru, *Da, sindicatele fac politică!,* în „Adevărul" din 1 august 1992, p. 3; Traian Dobre, *Sindicatele, paşi spre arena politică,* în „România Liberă" din 10 ianuarie 1992, p. 5.

[6] A se vedea protocolul încheiat de cele mai importante centrale sindicale cu conducerea Convenţiei Democratice, în „Adevărul" din 6 octombrie 1992, p. 3, precum şi Doina Doru *Sindicatele pentru turul II,* în „România Liberă" din 7 octombrie 1992, p. 3.

[7] *BNS- colaborare prioritară cu CDR,* în „Tineretul Liber" din 25 august 1994, p. 9.

[8] Carmen Iordache, *Victor Ciorbea şi-a declarat deschis aliaţii politici,* în „Tineretul Liber" din 25 august 1994, p. 9.

[9] S. Achim, *Sprijin sindical pentru partidele stângii,* în „Adevărul" din 11 septembrie 1996, p. 2.

care s-au angajat să susțină această formațiune politică în campania electorală pentru alegerile prezidențiale şi parlamentare[1].

Anumite convenții de colaborare s-au încheiat şi pentru alegerile parlamentare din 2000, precum şi pentru cele din 2004[2].

În luna noiembrie 2005, a fost constituită Alianța Creştin - Socială, din Uniunea Creştin - Socială, Blocul Național Sindical şi Partidul Popular.

Unii lideri sindicali consideră că polarizarea mişcării sindicale, prin declararea opțiunilor spre o doctrină este binevenită[3], alții, dimpotrivă, afirmă că sindicatele trebuie să rămână în afara jocurilor politice[4].

Se pare însă că, până acum, preocupările politice ale sindicatelor au avut ca rezultate numai schimbarea statutului politic al unor lideri şi nu impulsionarea mişcării sindicale, care se poate spune că, în prezent, nu mai are anvergura de acum câțiva ani[5].

Fără nicio îndoială însă, organizațiile sindicale, acționând pentru îndeplinirea *scopului* lor firesc – *apărarea şi promovarea intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive* ale salariaților – constituie un puternic factor de echilibru economic şi social, un partener redutabil pentru puterea executivă şi organizațiile patronale, capabile să asigure îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă şi viață a membrilor lor.

§10. Reprezentanții salariaților

29. Reglementare. *Codul muncii* cuprinde un capitol special (III), destinat reprezentanților salariaților inclus Titlului VII *„Dialogul social"* (art. 221-226). Conform art. 221 alin. (1) „La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați la care nu sunt constituite sindicate reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate şi apărate de reprezentanții lor, aleşi şi mandatați special în acest scop".

Din acest text, rezultă că pentru existența reprezentanților salariaților trebuie îndeplinite mai multe condiții:

– aceştia se pot organiza *numai* la nivelul angajatorilor (unităților) cu mai mult de 20 de salariați, deci cu cel puțin 21 de salariați;

– la acei angajatori să nu existe organizații sindicale reprezentative;

– reprezentanții în discuție să fie aleşi şi mandatați în special în scopul promovării şi apărării intereselor salariaților.

Din cele ce preced reiese că reprezentanții salariaților sunt acei angajați, aleşi de colegii lor, să-i reprezinte în relațiile cu angajatorul şi să exercite unele din atribuțiile prevăzute pentru sindicate (şi în lipsa lor).

Trebuie subliniat că existența reprezentanților salariaților nu este obligatorie, *legea instituie doar o posibilitate* şi nu o obligație pentru salariați de a-şi alege reprezentanții.

30. Alegerea şi mandatul reprezentanților salariaților. În conformitate cu dispozițiile Codului muncii, reprezentanții salariaților sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților [art. 221 alin. (2)].

---

[1] Ion Cristoiu, *USD,* în „Evenimentul Zilei" din 2 octombrie 1996, p. 1.

[2] A se vedea Caterina Nicolae, *Liderii sindicali continuă vânătoarea de locuri în parlament. B.N.S. merge cu P.R.M., CNSLR – Frăția cu P.S.D.,* în „Adevărul" din 4-5 septembrie 2004, p. 12; *Idem, Sindicaliştii din B.N.S. s-au vândut P.R.*M., în „Adevărul" din 18 septembrie 2004, p. 2.

[3] Alexandru Grigoriev, *E necesară o polarizare a mişcării sindicale,* în „România Liberă" din 22 noiembrie 1994, p. 5.

[4] Constantin Moraru, *Sindicatele nealiniate s-au plasat în afara jocurilor politice,* în „Adevărul" din 7 noiembrie 1994, p. 10.

[5] Ovidiu Nahoi, *Intrarea în politică a folosit, până acum, numai liderilor sindicali,* în „Adevărul" din 2 noiembrie 1999, p. 7.

Este vorba evident, de salariații acelui angajator. Indiferent de numărul participanților la adunare, alegerea trebuie făcută cu votul a cel puțin jumătate din numărul salariaților angajatorului respectiv. Când participă, ca ipoteză, jumătatea salariaților, este necesară întrunirea unanimității.

Numărul reprezentanților se stabileşte de adunarea salariaților de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul total de salariați ai acestuia [art. 222 alin. (2)].

O singură condiție este cerută, de lege pentru alegerea reprezentanților să aibă capacitate deplină de exercițiu.

Durata mandatului lor nu poate fi mai mare de 2 ani [art. 222 alin. (3)]. Prin urmare, este prevăzută o durată maximă, nu şi una minimă, durata efectivă fiind stabilită, în concret, de adunarea salariaților, cu ocazia desemnării reprezentanților.

31. Atribuții. Art. 223 din Codul muncii stabileşte atribuțiile principale ale reprezentanților salariaților şi anume:

a) urmăresc respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;

b) participă la elaborarea regulamentului intern;

c) promovează interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relațiile de muncă;

d) sesizează inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale şi ale contractului de muncă aplicabil;

e) să negocieze contractul colectiv de muncă.

Art. 224 din Cod prevede că atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire, durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale.

Dar, există interdicția pentru aceştia de a desfăşura activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor [art. 221 alin. (3)]. De observat este că nicio legislație internă, nici cea internațională a muncii nu explică ce se înțelege prin sintagma „activități recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor". Printr-un efort doctrinar[1], au fost identificate asemenea activități:

- formularea de acțiuni în justiție în numele membrilor lor în baza împuternicirii scrise [art. 28 alin. (2) din Legea nr. 62/2011];
- reprezentarea acestora în justiție privind soluționarea conflictelor individuale de muncă (art. 219 din Codul muncii);
- reprezentarea/asistarea angajaților discriminați în cadrul procedurilor administrative [art. 35 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați];
- adoptarea hotărârii de declarare a grevei de solidaritate [art. 186 alin. (2) din Legea nr. 62/2011];
- sprijinirea materială a membrilor de sindicat; editarea şi tipărirea de publicații; înființarea şi administrarea de unități sociale, de cultură, învățământ şi cercetare; organizarea şi desfăşurarea de cursuri de calificare profesională (art. 25 din Legea nr. 62/2011);
- încheierea cu angajatorul a diferitelor tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri scrise (art. 153 din Legea nr. 62/2011).

Cu toate acestea, ei au, potrivit Codului muncii, şi altor acte normative, o serie de atribuții ale sindicatelor reprezentative, pe care le îndeplinesc în lipsa acestora[2].

De pildă, conform Codului muncii:

– sunt consultați cu privire la planul de măsuri sociale în cazul concedierilor colective, primesc informații relevante în legătură cu acestea, formulează propuneri pe marginea lor, îşi

[1] Ion Traian Ştefănescu, *Considerații referitoare la rolul sindicatelor şi al reprezentanților angajaților în desfăşurarea raporturilor de muncă,* în „Dreptul" nr. 1/2016, p. 109.

[2] A se vedea şi *supra* pct. 15-17.

B.C.U. „M. EMINESCU" IAŞI

dau acordul asupra mijloacelor şi metodelor de evitare a consecinţelor concedierii sau de reducere a numărului de salariaţi afectaţi şi de atenuare a consecinţelor (art. 69);

– primesc notificarea angajatorului privind intenţia de concediere colectivă (art. 70) şi propun măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi (art. 71);

– sunt consultaţi asupra normelor de muncă elaborate de angajator (art. 132);

– îşi manifestă acordul cu privire la cumularea zilelor de repaus săptămânal [art. 137 alin. (4)];

– sunt consultaţi la elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă [art. 178 alin. (3)];

– sunt consultaţi la elaborarea regulamentului intern (art. 241) etc.

Şi alte acte normative prevăd drepturi şi atribuţii importante ale reprezentanţilor salariaţilor, de exemplu:

– de a negocia şi încheia contractele colective de muncă (Legea nr. 62/2011);

– de a declara conflictele de interese şi greva, de a participa la desfăşurarea şi soluţionarea acestora (Legea nr. 62/2011);

– de a stabili, de comun acord cu angajatorul, unitatea emitentă a tichetelor de masă cu care vor contracta prestarea serviciilor corespunzătoare (art. 7 din Legea nr. 142/1998);

– de a primi rapoarte cu privire la evaluarea condiţiilor de muncă a salariatelor gravide sau care alăptează (art. 6 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă) etc.

De asemenea, „în unităţile în care nu există organizaţie sindicală unul dintre reprezentanţii aleşi ai salariaţilor are atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă" [art. 29 alin. (3) din Legea nr. 202/2002].

În final, se impune constatarea: reprezentanţii aleşi ai angajaţilor şi sindicatele au aceeaşi menire: *asigurarea respectării drepturilor şi promovarea intereselor lucrătorilor*[1].

32. Facilităţi acordate reprezentanţilor salariaţilor şi protecţia acestora. În scopul îndeplinirii atribuţiilor specifice, mandatului, ei au la dispoziţie un număr de ore din cadrul programului normal de lucru în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit; acesta se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil, sau în lipsa lui prin negociere directă cu conducerea unităţii.

Asemănător ca în cazul liderilor de sindicat[2], se prevede că „pe toată durata exercitării mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi".

33. Concluzii privind reprezentanţii salariaţilor. Din cele de mai sus, rezultă că, în ţara noastră, *reprezentanţii salariaţilor* constituie o alternativă a sindicatelor, ei putând exista doar în lipsa acestora. Coexistenţa este exclusă.

Situaţia, este diferită de cea din ţările europene dezvoltate, unde sunt reglementate mai multe posibilităţi (democratice) de reprezentare a lucrătorilor (comitete de întreprindere, comitete de grup de întreprinderi, delegaţii personalului).

Legiuitorul nostru, însă, a considerat că sunt suficiente sindicatele, conferindu-le acestora şi atribuţiile pe care în alte ţări le au alte structuri ce reprezintă salariaţii.

Suntem de părere că această soluţie nu este cea mai potrivită. În contextul punerii în aplicare a Directivei 2002/14/CE din 11 martie 2002 a Parlamentului European şi a Consiliului referitoare la stabilirea cadrului general privind informarea şi consultarea lucrătorilor în Uniunea Europeană, ar fi utilă şi necesară o nouă reglementare a instituţiei reprezentanţilor salariaţilor[3].

---

[1] Ion Traian Ştefănescu, *op. cit.*, p. 107.

[2] A se vedea art. 226 din Codul muncii.

[3] Ovidiu Ţinca, *Comentarii la Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2007, p. 13.

34. Comitetul european de întreprindere[1]**.** Este reglementat de Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere[2].

În principiu, acest act normativ se aplică întreprinderilor de dimensiune comunitară[3] şi grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară[4] care au conducerea centrală în România, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European [art. 7 alin. (1)].

În vederea constituirii comitetului european de întreprindere sau a instituirii procedurii de informare şi consultare a salariaţilor, se creează un grup special de negociere (art. 12). Acesta are rolul de a stabili cu conducerea centrală din România, printr-un acord scris, domeniul de aplicare, componenţa, atribuţiile şi durata mandatului comitetului sau comitetelor europene de întreprindere ori modalităţile de aplicare a uneia sau mai multor proceduri de informare şi consultare a salariaţilor (art. 13).

Grupul special de negociere este compus din membrii desemnaţi sau aleşi în număr proporţional cu numărul de salariaţi angajaţi în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranşă de salariaţi angajaţi în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariaţi angajaţi în toate statele membre în ansamblu sau o fracţiune din tranşa respectivă. (art. 14). Ei sunt desemnaţi de către reprezentanţii salariaţilor din România ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. În situaţia inexistenţei acestor reprezentanţi, membrii grupului special de negociere sunt desemnaţi cu majoritatea voturilor salariaţilor din România ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Membrii grupului special de negociere pot alege un preşedinte dintre ei şi pot adopta un regulament de organizare şi funcţionare [art. 15 alin. (1) şi (2)].

Conducerea centrală convoacă, în termen de 30 de zile de la data comunicării componenţei grupului special de negociere, o reuniune cu membrii acestuia, în scopul încheierii unui acord privind constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare şi consultare a salariaţilor. Conducerea centrală informează despre aceasta conducerile locale [art. 19 alin. (1)].

Acordul dintre grupul special de negociere şi conducerea centrală are ca scop fie constituirea comitetului european de întreprindere, fie instituirea procedurii de informare şi consultare a salariaţilor [art. 22 alin. (1)].

Acest acord (încheiat în formă scrisă) trebuie să stabilească cel puţin:

---

[1] Pentru dezvoltări a de vedea, Ovidiu Ţinca, *Observaţii referitoare la Legea nr. 217/2005 privind organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere prin raportare la reglementările Uniunii Europene în materie,* în „Dreptul" nr. 8/2006, p. 114-127; Alexandru Ţiclea, *Reglementarea comitetului european de întreprindere în România*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2007, p. 26-39; Ovidiu Ţinca, *Observaţii referitoare la Legea nr. 217/2005 privind organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere,* în „Revista de drept comercial" nr. 2/2008, p. 25-37.

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 889 din 15 decembrie 2011.

Transpune Directiva Consiliului 2009/38/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 6 mai 2009 privind constituirea unui comitet european de întreprindere..., precum şi prevederile art. 13 alin. (1) din Directiva Consiliului 2001/86/CE şi prevederile art. 15 alin. (1) din Directiva Consiliului 2003/72/CE (art. 57).

[3] *Întreprindere de dimensiune comunitară* este întreprinderea care angajează minimum 1.000 de salariaţi în statele membre şi, în cel puţin două state membre diferite, cel puţin 150 de salariaţi în fiecare dintre acestea (art. 4 pct. 4).

[4] *Grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară* este grupul de întreprinderi care îndeplineşte cumulativ următoarele condiţii:

a) angajează cel puţin 1.000 de salariaţi în statele membre;

b) conţine cel puţin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;

c) cel puţin o întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un stat membru şi cel puţin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un alt stat membru (art. 4 pct. 6).

a) întreprinderile care compun grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară sau filialele, sucursalele ori alte sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune comunitară cărora li se aplică acordul;

b) componența comitetului european de întreprindere, numărul de membri, repartiția locurilor, ținând seama de necesitatea unei reprezentări echilibrate a salariaților în funcție de activități, categorii și sexe, precum și durata mandatului membrilor;

c) atribuțiile și procedura de informare și consultare a comitetului european de întreprindere, precum și modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere și a informării și consultării organizațiilor naționale de reprezentare a salariaților, cu respectarea principiului enunțat la art. 3;

d) locul, frecvența și durata reuniunilor comitetului;

e) după caz, componența, modalitățile de numire, atribuțiile și modalitățile de reunire a comitetului restrâns constituit în cadrul comitetului european de întreprindere;

f) resursele financiare și materiale necesare funcționării, care vor fi alocate comitetului;

g) data de intrare în vigoare a acordului și durata acestuia, procedura de modificare sau încetare a acordului, condițiile și procedura de renegociere a acestuia, inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară (art. 23).

Comitetul european de întreprindere este compus din salariați ai întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară desemnați ori aleși de reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, de ansamblul salariaților.

Ei sunt aleși sau numiți în număr proporțional cu numărul de salariați angajați în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune comunitară ori de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de salariați angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariați angajați în toate statele membre în ansamblu sau o fracțiune din tranșa respectivă (art. 28).

Competența comitetului european de întreprindere privește informarea și consultarea salariaților (art. 34).

De aceea, se dispune (art. 35): Conducerea centrală convoacă, cel puțin o dată pe an, o reuniune cu comitetul european de întreprindere, pentru a-l informa și a-l consulta cu privire la evoluția activității întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și a perspectivelor acesteia.

Informarea are în vedere, în special, următoarele aspecte:

a) structura întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară;

b) situația economică și financiară a acestora;

c) evoluția probabilă a activităților întreprinderii sau grupului de întreprinderi;

d) producția și vânzările întreprinderii sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

Informarea și consultarea vizează, în special, următoarele aspecte:

a) situația angajărilor și previziunile de dezvoltare în acest domeniu;

b) investițiile;

c) principalele modificări care privesc organizarea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi;

d) introducerea de noi metode de lucru sau noi procedee de producție;

e) transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare sau a unor părți importante ale acestora;

f) concedierile colective.

Comitetului european de întreprindere are dreptul de a fi informat când intervin situații excepționale care afectează considerabil interesele salariaților, în special în cazul schimbării sediului, închiderii întreprinderilor sau filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare, concedierilor colective [art. 36 alin. (1)].

Membrii săi informează reprezentanții salariaților ori, în absența acestora, pe toți salariații asupra conținutului și rezultatului informărilor și consultărilor desfășurate [art. 41 alin. (1)].

Membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere și reprezentanții salariaților angajați în România beneficiază, în exercitarea funcțiilor lor, de drepturile prevăzute de legislația în vigoare pentru reprezentanții salariaților și pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Regula de mai sus privește, în special, participarea la reuniunile grupului special de negociere ori ale comitetului european de întreprindere sau la orice altă reuniune realizată în cadrul acordului, precum și plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, în timpul absenței necesare exercitării atribuțiilor acestora.

Persoanele nu pot fi supuse vreunei discriminări, concediate sau supuse altor sancțiuni, ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor lor în conformitate cu prevederile prezentei legi.

Membrilor grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere și reprezentanților salariaților trebuie să le fie acordate timpul și mijloacele necesare pentru a le permite să informeze salariații cu privire la stadiul și rezultatele procesului de informare și consultare (art. 47).

În scopul asigurării respectării dispozițiilor sale, Legea nr. 217/2005 reglementează sancționarea contravențională în cazul obstrucționării constituirii organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere, discriminarea unor membri ai acestor structuri etc. (art. 53).

La finalul celor ce preced, remarcăm preocuparea legiuitorului român pentru reglementarea comitetului european de întreprindere în cadrul întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară, ceea ce nu poate fi decât un fapt pozitiv, dar și absența oricărui interes (până în prezent) pentru instituirea comitetelor de întreprindere naționale[1]. O astfel de reglementare se impune și în România „urmând să fie adecvată atât realităților și cerințelor din practica națională, cât și normelor din materie ale Uniunii Europene"[2].

35. Modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene. Prin Hotărârea Guvernului nr. 187/2007[3] au fost reglementate procedurile de informare, consultare și *alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene*.

Acest act normativ operează cu termenii și expresiile care urmează:

– societate europeană, reprezintă o societate înființată conform Regulamentului Consiliului (CE) nr. 2.157/2001;

– societăți participante, reprezintă societățile care participă direct la înființarea unei societăți europene;

– filiala unei societăți, denumită și întreprindere controlată, reprezintă o întreprindere asupra căreia societatea respectivă exercită o influență dominantă, conform prevederilor Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere;

– filială, sucursală sau alt sediu secundar aferent reprezintă o filială, sucursală sau alt sediu secundar al unei societăți participante care devine filială, sucursală sau alt sediu secundar al unei societăți europene la înființarea acesteia;

– reprezentanți ai angajaților - reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații, potrivit legii și/sau practicii naționale;

---

[1] A se vedea: Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii – relațiile colective*, Editura Lumina Lex, București, 2004, p. 76-81; *Idem, Observații...op. cit.*, p. 37.

[2] Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Natura raportului juridic dintre societățile comerciale și administratorii sau directorii acestora*, în „Dreptul" nr. 8/2008, p. 77.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 161 din 7 martie 2007.

Transpune Directiva Consiliului 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor, publicată în Jurnalul Oficial al Consiliului European (JOCE) nr. L. 294 din 10 noiembrie 2001.

– organ de reprezentare semnifică organul care îi reprezintă pe angajați, în scopul informării şi consultării angajaților dintr-o societate europeană şi din filialele, sucursalele sau alte sedii secundare ale sale situate pe teritoriul Comunității Europene şi, dacă este cazul, în scopul exercitării drepturilor de participare referitoare la societatea europeană;

– grup special de negociere reprezintă grupul constituit pentru a negocia cu organul de conducere competent al societăților participante stabilirea modalităților de implicare a angajaților în cadrul unei societăți europene;

– implicarea angajaților reprezintă orice mecanism de implicare, inclusiv informarea, consultarea şi participarea, prin care reprezentanții angajaților pot să exercite o influență asupra deciziilor ce urmează a fi luate în cadrul societății europene;

– participarea reprezintă influența exercitată de organul de reprezentare al angajaților şi/sau de reprezentanții angajaților asupra activității unei societăți, prin:

- exercitarea dreptului de a alege sau de a numi anumiți membri ai organului de control ori de administrare a societății; sau
- exercitarea dreptului de a recomanda sau de a se opune desemnării unei părți ori tuturor membrilor organului de control sau de administrare a societății.

Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 prevede constituirea grupului special de negociere care să-i reprezinte pe angajații din societățile participante sau din filialele, sucursalele ori alte sedii secundare aferente.

Membrii acestui grup sunt aleşi sau numiți proporțional cu numărul total al angajaților (art. 3).

În România, membrii grupului special de negociere sunt desemnați de organizațiile sindicale legal constituite. În cazul în care nu există astfel de organizații sindicale, ei sunt desemnați de reprezentanții angajaților sau, în situația inexistenței acestor reprezentanți, prin votul majorității angajaților din România ai societății europene [art. 4 alin. (1)].

Grupul special de negociere şi organele de conducere ale societăților participante decid, prin acord scris, modalitățile de informare, consultare şi alte mecanisme de implicare a angajaților în activitatea societății europene [art. 5 alin. (1)].

Organele de conducere competente ale societăților participante şi grupul special de negociere poartă negocieri în spirit de cooperare, pentru a ajunge la un acord cu privire la modalitățile prin care angajații să fie implicați în activitatea societății.

Acest acord stabileşte:

a) domeniul de aplicare;

b) alcătuirea, numărul de membri şi alocarea locurilor în organul de reprezentare care va fi partenerul de discuție al organului de conducere competent al societății în cadrul modalităților de informare şi consultare a angajaților din societate şi din filialele, sucursalele sau alte sedii secundare ale sale;

c) atribuțiile şi procedura de informare şi consultare a organului de reprezentare;

d) frecvența reuniunilor;

e) resursele financiare şi materiale ce urmează să fie alocate;

f) în cazul în care, în cursul negocierilor, părțile decid să instituie una sau mai multe proceduri de informare şi consultare în loc de un organ de reprezentare, modalitățile de punere în practică a acestor proceduri;

g) în cazul în care, în cursul negocierilor, părțile decid să adopte modalități de participare, conținutul acestor măsuri, inclusiv, dacă este cazul, numărul de membri în organul de control sau de administrare al societății, pe care angajații vor avea dreptul să îi aleagă, să îi numească, să îi recomande ori să îi conteste, procedurile privind modul în care aceşti membri pot fi aleşi, numiți, recomandați sau contestați de către angajați, precum şi drepturile acestora;

h) data intrării în vigoare a acordului şi durata sa, cazurile în care acordul trebuie renegociat şi procedura de renegociere [art. 10 alin. (1) şi (2)].

În afară de „grupul special de negociere", Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 se referă la organul de reprezentare (art. 12), alcătuit din angajați ai societății şi ai filialelor, sucursalelor sau

ai altor sedii secundare ale sale, aleşi sau numiţi din rândul lor de către organizaţiile sindicale ori, în caz de inexistenţă a acestora, de reprezentanţii angajaţilor sau, în absenţa lor, de către angajaţi în ansamblu.

Membrii organului de reprezentare sunt aleşi sau numiţi proporţional cu numărul total al angajaţilor din fiecare stat membru de către societăţile participante şi filialele, sucursalele sau alte sedii secundare, prin alocarea pentru fiecare stat membru a unui loc care reprezintă 10% sau o fracţiune din acest procent din numărul angajaţilor societăţilor participante şi filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare aferente din toate statele membre.

Dacă dimensiunea sa justifică acest lucru, organul de reprezentare alege un comitet restrâns din rândul membrilor săi alcătuit din cel mult 5 membri.

Organul de reprezentare are dreptul de a fi informat şi consultat şi, în acest scop, de a se întâlni cu organul competent al societăţii cel puţin o dată pe an, pe baza unor rapoarte periodice elaborate de organul competent cu privire la evoluţia activităţilor şi la perspectivele sale.

Organul de conducere competent al societăţii prezintă organului de reprezentare agenda şedinţelor organului de administrare sau, dacă este cazul, ale organului de conducere şi de control, precum şi copiile tuturor documentelor transmise adunării generale a acţionarilor.

Întâlnirea se referă în special la structura, situaţia economică şi financiară, evoluţia probabilă a activităţilor, a producţiei şi a vânzărilor, la situaţia şi la evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă, a investiţiilor, precum şi la schimbările substanţiale privind organizarea, introducerea unor noi metode de lucru sau a unor noi procedee de producţie, la transferuri de producţie, fuziuni, reduceri de capacitate sau închideri de întreprinderi, unităţi sau părţi importante din acestea, precum şi la concedierile colective (art. 14).

În eventualitatea unor situaţii excepţionale care afectează în măsură considerabilă interesele angajaţilor, în special în eventualitatea unor reamplasări, transferuri, închideri de unităţi sau întreprinderi ori disponibilizări colective, organul de reprezentare are dreptul de a fi informat. Acesta, sau dacă hotărăşte astfel, în special din motive de urgenţă, comitetul restrâns, are dreptul de a se întâlni, la cererea sa, cu organul de conducere competent al societăţii sau cu o autoritate la orice alt nivel de conducere mai adecvat din cadrul societăţii având competenţe proprii de decizie, pentru a se informa şi consulta cu privire la măsurile care afectează în mod semnificativ interesele angajaţilor [art. 15 alin. (1)].

Procedura privind derularea întâlnirilor de informare şi consultare se stabileşte prin acordul părţilor [art. 16 alin. (1)].

Membrii organului de reprezentare îi informează pe reprezentanţii angajaţilor din societate şi din filialele, sucursalele sau alte sedii secundare ale sale cu privire la conţinutul şi rezultatul procedurilor de informare şi consultare [art. 17 alin. (1)].

BCU IASI / CETITEA

Capitolul V

ORGANIZAȚIILE PATRONALE

§1. Noțiunea şi importanța patronatelor în relațiile de muncă

1. Termenul de patron. Derivă din latinescul *patronus*, care în dreptul roman, era, de cele mai multe ori, stăpânul de sclavi[1]; el avea şi semnificația de ocrotitor, protector.

Conform *Dicționarului explicativ al limbii române*, patron este proprietarul unei întreprinderi[2].

Esențial pentru un patron este că el stăpâneşte un patrimoniu.

Salariații muncesc pentru patron în schimbul salariului pe baza unui contract de tip privat, deosebit de contractul civil, deoarece el presupune subordonarea salariatului față de patron care îşi exercită puterea prin intermediul prerogativelor de care dispune: organizatorică, normativă şi disciplinară[3].

Ca regulă, legislația muncii utilizează termenul de angajator cu sensul de „persoana fizică sau juridică ce poate potrivit legii să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă sau raport de serviciu"[4].

Potrivit art. 227 alin. (1) din Codul muncii, patronatele, denumite şi organizații de angajatori „sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial"[5].

Asemănător, Legea dialogului social nr. 62/2011 defineşte organizația patronală ca acea organizație a „patronilor, autonomă, fără caracter politic, înființată în baza principiului liberei asocieri ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării şi promovării drepturilor şi intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele şi convențiile internaționale la care România este parte, precum şi de statutele proprii" [art. 1 lit. f)].

---

[1] Gaius, *Instituțiunile*, Editura Academiei, Bucureşti, 1982, p. 105.

[2] *Dicționarul Explicativ al Limbii Române*, ediția a II-a, Editura Univers Enciclopedic Gold, Bucureşti, 2009, p. 783.

[3] Micheline Jamoulle, *Le contract de travail,* Faculte de Droit, d'Economie et des Sciences sociales de Liege, 1982, Tome I, p. 153.

[4] Art. 1 alin. (1) lit. e) din Legea dialogului social nr. 62 /2011 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior).

[5] Se susține că „nu orice angajator, nu orice persoană care încadrează muncă salariată are calitatea de patron. Nu au o astfel de calitate persoanele fizice care angajează personal casnic, deoarece acestea nu au calitatea de „persoane fizice autorizate".

„De asemenea, nu au calitatea de patron unitățile şi instituțiile publice, organizațiile de cultură, asociațiile şi fundațiile, partidele politice şi sindicatele".

Consecința este că „nu orice angajator poate fi membru al unei organizații patronale..." (Raluca Dimitriu, *Conflictele de muncă şi soluționarea lor*, Editor „Tribuna Economică", Bucureşti, 2006, p. 81-82).

În același sens, a se vedea: Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...,* 2014, p. 140; Marioara Țichindelean, *Dreptul colectiv al muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 88.

Caracteristicile principale ale persoanei ce are calitatea de patron sunt legate de administrarea şi utilizarea capitalului, indiferent de natura acestuia, în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă şi care angajează munca salariată[1].

Din dispoziţiile de mai sus, rezultă următoarele în legătură cu noţiunea de patron:

– acesta poate fi atât o persoană juridică, cât şi o persoană fizică;

– este considerată patron orice persoană juridică, adică atât regiile autonome, societăţile comerciale şi companiile naţionale, cât şi asociaţiile şi fundaţiile non-profit care angajează personal salariat sau instituţiile bugetare etc.

Potrivit aceluiaşi *Dicţionar explicativ al limbii române*, termenul de patronat semnifică calitatea de patron, multitudine de patroni, totalitatea patronilor (p. 784).

2. Importanţa patronilor (angajatorilor) în relaţiile de muncă. Patronii (angajatorii) sunt o prezenţă indispensabilă în economiile de piaţă. Ei sunt cei care deţin, exploatează şi administrează capitalul, care angajează în muncă, care organizează şi conduc procesele de muncă.

Dezvoltarea economică şi socială, progresul unei ţări se datorează, într-o bună măsură, patronatului.

În relaţiile de muncă, acesta este un partener esenţial al dialogului social, al tripartismului.

El are calitatea de negociator şi, deci, de parte în contractele colective şi individuale de muncă.

În cadrul raporturilor de muncă, patronul îşi exercită direct prerogativele de care dispune şi subordonează salariaţii.

În conflictele de muncă, una dintre părţi o reprezintă patronatul, iar greva se declanşează pentru că acesta nu acceptă revendicările salariaţilor.

În calitatea lor de parteneri sociali în relaţiile colective de muncă, participă la tratative şi acorduri cu autorităţile publice şi cu sindicatele, între asociaţiile patronale şi cele sindicale fiind posibile deci şi alte acorduri decât contractele colective de muncă.

Angajatorii, în considerarea prerogativelor pe care le au stabilesc structura organizatorică a unităţilor, şi elaborează regulamentul intern.

În sfârşit, cele mai reprezentative organizaţii patronale de la nivel naţional îşi desemnează reprezentanţii la conferinţele anuale ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

3. Categorii de persoane juridice – angajatori. Aşadar, au calitate de angajator, în principal, persoanele juridice.

Art. 25 alin. (3) din Codul civil – Legea nr. 287/2009 defineşte „persoana juridică ca orice formă de organizare care, întrunind condiţiile cerute de lege, este titulară de drepturi şi obligaţii civile". În esenţă, ea este un colectiv de oameni – subiect de drept.

Cea mai importantă clasificare a persoanelor juridice este cea în persoane juridice de drept public şi persoane de drept privat (art. 189 din Codul civil).

Sunt persoane juridice organele şi instituţiile statului, alte unităţi bugetare, agenţi economici (de toate categoriile), asociaţiile şi fundaţiile etc.[2]

Organele statului sunt caracteristice puterii legislative, executive şi judecătoreşti.

---

[1] Potrivit Deciziei Curţii Constituţionale nr. 362/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 501 din 8 iulie 2015), în cazul universităţilor private, „câtă vreme nu este posibilă realizarea de profit", acestea „nu-şi pot justifica organizarea în patronate", pentru că dreptul lor „de a reprezenta, susţine şi apăra interesele membrilor săi în relaţiile cu autorităţile publice este circumscris obiectului şi scopului lor de activitate". Dar „acest fapt nu echivalează cu privarea acestora de a se asocia în vederea participării la un dialog social, deoarece, potrivit art. 1 alin. (1) şi (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 26/2000, persoanele juridice, între care Curtea identifică şi universităţile private, pot constitui asociaţii şi fundaţii dacă „urmăresc desfăşurarea unor activităţi de interes general sau în interesul unor colectivităţi ori, după caz, în interesul lor personal nepatrimonial", devenind, deci, „persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial".

[2] A se vedea, Gheorghe Buta, *Persoana juridică*, în Marilena Uliescu (coord.), *Noul Cod civil. Studii şi comentarii*, vol. I, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 492-436.

Organele puterii legislative sunt cele două Camere ale Parlamentului: Adunarea Deputaților și Senatul.

Organele puterii executive sunt întâlnite atât la nivel central, cât și local, astfel:

– Președintele României;

– Guvernul României – organul central al puterii executive care exercită administrația publică pe întreg teritoriul țării;

– ministerele și alte organe centrale ale administrației centrale de stat, subordonate Guvernului;

– consiliile județene și locale – autorități ale administrației publice, realizând autonomia locală în județe, orașe și comune;

– organele locale de specialitate ale administrației de stat, înființate de Guvern și ministere;

– instituțiile de stat sau instituțiile bugetare ce funcționează în domeniile învățământ (unități școlare etc.), sănătate (spitale, policlinici etc.), știință (institute de cercetare etc.), cultură (teatre, cinematografe, muzee etc.).

Organele puterii judecătorești cu personalitate juridică sunt tribunalele, curțile de apel și Înalta Curte de Casație și Justiție, precum și Ministerul Public, alcătuit din parchete funcționând pe lângă instanțele de judecată.

Agenții economici de stat sunt organizați sub forma regiilor autonome, societăților și companiilor naționale și, a societăților comerciale cu capital de stat. Aceste persoane juridice prezintă deopotrivă trăsături specifice dreptului privat. Ele sunt, în fond, unități de stat, dar în multe privințe acționează asemănător societăților comerciale cu capital privat; au fost constituite prin reorganizarea (transformarea) fostelor unități economice de stat în condițiile Legii nr. 15/1990 și Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/1997.

Persoanele juridice de drept privat au calitatea veritabilă de patron. Ele sunt variate ca denumire și obiect de activitate.

Societățile comerciale sunt cele mai importante. Ele sunt constituite și funcționează, ca regulă generală, în temeiul Legii nr. 31/1990 în diverse domenii de producție, prestări de servicii, desfaceri de produse etc.

Lor li se adaugă societățile cooperative, în conformitate cu Legea nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperației[1], ele se pot constitui în una din următoarele forme:

a) societăți cooperative meșteșugărești;
b) societăți cooperative de consum;
c) societăți cooperative de valorificare;
d) societăți cooperative agricole[2];
e) societăți cooperative de locuințe;
f) societăți cooperative pescărești;
g) societăți cooperative de transport;
h) societăți cooperative forestiere;
i) societăți cooperative de alte forme (art. 4).

Asociațiile și fundațiile constituie o altă categorie de persoane juridice private care s-au organizat inițial în condițiile stabilite de Legea nr. 21/1924[3]. Aceste persoane juridice sunt create și organizate, de regulă, de particulari, dar prin excepție au putut fi înființate și de anumite organe ale statului.

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 20 mai 2014.

[2] A se vedea și Legea cooperației agricole nr. 566/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1236 din 22 decembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 95/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 213 din 15 aprilie 2013).

[3] Abrogată prin Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 30 din 31 ianuarie 2000), aprobată cu modificări prin Legea nr. 246/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 656 din 25 iulie 2005), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 46/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 241 din 1 aprilie 2016).

§2. Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor patronale

4. Constituire şi organizare. Potrivit art. 55 din Legea dialogului social nr. 62/2011, organizaţiile patronale se constituie prin asociere liberă pe sectoarele de activitate, teritorial sau la nivel naţional, după cum urmează

a) patronii se pot asocia pentru constituirea unei *organizaţii patronale*;

b) două sau mai multe organizaţii patronale pot constitui o *federaţie patronală*;

c) două sau mai multe federaţii pot constitui o *confederaţie patronală*.

Organizaţiile patronale îşi pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică [alin. (2)].

Federaţiile şi confederaţiile patronale pot constitui din organizaţiile afiliate *uniuni patronale* teritoriale [alin. (3)].

Uniunile patronale teritoriale dobândesc personalitate juridică la cererea federaţiilor sau a confederaţiilor care au hotărât constituirea acestora. În acest scop împuternicitul special al federaţiei sau confederaţiei va depune o cerere de dobândire a personalităţii juridice la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea, însoţită de hotărârea federaţiei sau a confederaţiei pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federaţiilor şi/sau confederaţiilor şi de copiile legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice ale acestora, rămase definitive [alin. (4)].

„Un angajator poate fi afiliat, la nivel naţional, la o singură federaţie patronală. De asemenea, o federaţie patronală poate fi afiliată, la nivel naţional, la o singură confederaţie patronală de rang superior" [alin. (4^1)].

O organizaţie patronală nu se poate afilia decât la o singură organizaţie patronală de rang superior [alin. (5)].

Organizaţiile patronale constituite la nivel naţional trebuie să aibă în componenţă structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu din judeţe, inclusiv în municipiul Bucureşti [alin. (6)].

Se prevede posibilitatea confederaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional de a se constitui într-o structură de reprezentare unitară a intereselor lor, în condiţiile în care această structură cuprinde cel puţin jumătate plus unu din totalitatea confederaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional.

Organizaţiile patronale se pot afilia la alte organizaţii internaţionale (art. 71).

Este interzis acestor organizaţii de a desfăşura activităţi cu caracter politic [art. 56 alin. (2)], fiind, în acelaşi timp independente faţă de autorităţile publice, partidele politice şi sindicate.

5. Statutul. Modul de constituire, organizare, funcţionare şi dizolvare a unui patronat se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispoziţiilor legale (art. 57).

Statutul trebuie să cuprindă, sub sancţiunea nulităţii, cel puţin următoarele elemente:

a) denumirea organizaţiei patronale şi sediul principal;

b) obiectul de activitate şi scopul;

c) patrimoniul iniţial, mărimea şi compunerea acestuia;

d) sursele de finanţare;

e) drepturile şi obligaţiile membrilor;

f) organele de conducere;

g) criteriul de constituire;

h) procedura de dizolvare şi lichidare a organizaţiei patronale.

6. Organele de conducere. Denumirea şi structura acestora trebuie înscrisă în statutul organizaţiei patronale, rămânând la latitudinea celor ce constituie organizaţia respectivă.

Dispoziţiile Legii nr. 62/2011, în materie, sunt lapidare. Astfel se dispune că „pot fi aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor patronale persoane care au capacitate deplină de exerciţiu şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa funcţia, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru

săvârşirea infracţiunii". Lor li se asigură protecţia legii împotriva oricăror forme de discriminare, condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării atribuţiilor şi/sau mandatului lor, sub sancţiunea pedepselor prevăzute de lege (art. 63).

7. Personalitatea juridică a organizaţiei patronale. Conform art. 58 alin. (3) din lege, pentru dobândirea personalităţii juridice de către organizaţia patronală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere *la judecătoria* în a cărei rază teritorială îşi are sediul aceasta.

La cerere, se anexează originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal ale următoarelor acte:

a) procesul-verbal de constituire al organizaţiei patronale, semnat de membrii fondatori;

b) statutul;

c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizaţiei patronale, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcţiei şi domiciliului acestora;

d) dovada existenţei sediului.

Judecătoria este obligată ca în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la alin. (4);

b) dacă statutul organizaţiei patronale este conform prevederilor legale în vigoare.

Dacă se constată că cerinţele legale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special al organizaţiei, căruia îl solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile [alin. (6)].

În cazul în care sunt întrunite cerinţele legale, instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale.

Hotărârea motivată de admitere sau de respingere a cererii se comunică semnatarului acesteia, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare.

Ea este supusă apelului. Termenul de apel este de 15 zile de la comunicare. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunţare [alin. (10) şi (11)].

Apelul se judecă cu citarea împuternicitului special în termen de 30 de zile [alin. (12)].

Organizaţiile patronale astfel constituite se înscriu în registrul special de evidenţă a acestor organizaţii ţinute de judecătorie.

În registru se înscriu: denumirea şi sediul organizaţiei, criteriul de constituire, numele şi prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere [art. 59 alin. (1)].

Personalitatea juridică se dobândeşte de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătoreşti definitive.

După această operaţiune judecătoria eliberează certificatul de înscriere în registru a organizaţiei patronale în termen de 5 zile de la înscriere [alin. (2)].

Orice modificare ulterioară a statului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere se aduce la cunoştinţă instanţei competente în termen de 30 de zile [alin. (5)].

Cererea privind modificarea statutelor şi/sau a componenţei organelor de conducere a organizaţiilor patronale va fi însoţită de următoarele documente în două exemplare, semnate pentru conformitate pe fiecare pagină de către împuternicitul special desemnat de organul de conducere:

a) procesul-verbal al şedinţei statutare a organului abilitat să hotărască modificarea statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) copie a hotărârii judecătoreşti de dobândire a personalităţii juridice şi copie după ultima hotărâre judecătorească de modificare a statutului sau a componenţei organelor de conducere, după caz ;

c) statutul în forma modificată;

d) lista cu membrii organului de conducere care va cuprinde numele, prenumele, codul numeric personal, domiciliul şi funcţia/profesiunea [alin. (7)].

8. Drepturile şi obligaţiile organizaţiilor patronale. Cu caracter general, art. 61 din Legea nr. 62/2011, prevede că „organizaţiile patronale reprezintă, susţin şi apără interesele membrilor lor în relaţiile cu autorităţile publice, cu sindicatele şi cu alte persoane juridice şi fizice, în raport cu obiectul şi scopul lor de activitate, în plan naţional şi internaţional, potrivit propriilor statute şi în acord cu prevederile prezentei legi".

Potrivit art. 62 din acelaşi act normativ, organizaţiile patronale:

a) reprezintă, promovează, susţin şi apără interesele economice, juridice şi sociale ale membrilor lor;

b) promovează concurenţa loială, în condiţiile legii;

c) desemnează, în condiţiile legii, reprezentanţi la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative şi acorduri în relaţiile cu autorităţile publice şi cu sindicatele, precum şi în structurile bipartite şi tripartite de dialog social;

d) elaborează şi promovează coduri de conduită în afaceri;

e) promovează principiile responsabilităţii sociale;

f) asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea de relaţii între aceştia precum şi cu alte organizaţii, promovarea progresului managerial, servicii de consultanţă şi asistenţă de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării şi formării profesionale precum şi sănătăţii şi securităţii în muncă;

g) la cererea membrilor acestora au dreptul de a-i asista şi reprezenta în faţa instanţelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi, prin apărători proprii sau aleşi;

h) elaborează şi implementează politici de ocupare şi plasare a forţei de muncă;

i) elaborează strategii şi politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial şi naţional, în condiţiile legii;

j) înfiinţează şi administrează, în condiţiile legii, în interesul membrilor lor, unităţi sociale, de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul propriu de interes, societăţi comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie.

De asemenea, organizaţiile patronale sunt abilitate să asigure orice servicii legale cerute de membrii lor.

Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional au posibilitatea de a adresa autorităţilor publice propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes [art. 64 alin. (1)].

9. Patrimoniul şi finanţarea activităţii. Conform dispoziţiilor Legii dialogului social nr. 62/2011, patrimoniul organizaţiilor patronale este alcătuit din bunuri mobile şi imobile, dobândite cu titlu gratuit sau oneros, necesare în vederea realizării scopului pentru care au fost înfiinţate (art. 65). Este evident că bunurile respective pot fi folosite numai în propriul interes şi potrivit scopului prevăzut de lege (art. 66).

Organizaţiile patronale au buget propriu de venituri şi cheltuieli (art. 67).

Veniturile sunt destinate realizării scopului organizaţiei şi nu pot fi repartizate membrilor săi.

Controlul activităţii financiare proprii se realizează prin comisia de cenzori, iar cel asupra activităţii economice, precum şi asupra stabilirii şi virării obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale se realizează de către organele administraţiei de stat competente (art. 68).

10. Dizolvarea şi lichidarea organizaţiilor patronale. Au loc conform procedurii stabilite în statut.

Într-o atare ipoteză, patrimoniul se împarte cu respectarea prevederilor actului constitutiv şi ale dreptului comun în materie (art. 69).

În termen de 15 zile de la dizolvare reprezentantul mandatat al organizaţiei patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite instanţei judecătoreşti competente să facă menţiunea dizolvării.

După expirarea acestui termen, orice persoană interesată poate solicita instanței judecătorești competente operarea mențiunii respective (art. 70).

11. Reprezentativitatea organizațiilor patronale. Este reglementată de art. 72 din Legea dialogului social.

Se prevede astfel că „sunt reprezentative la nivel național sau sector de activitate, organizațiile patronale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

A. *La nivel național*:

a) au statut legal de confederație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au ca membri patroni ai căror unități cuprind cel puțin 7% din angajații din economia națională, cu excepția angajaților din sectorul bugetar;

d) au structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu din județele României, inclusiv municipiul București.

B. *La nivel de sector de activitate*:

a) au statut legal de federație patronală;

b) au independență organizatorică și patrimonială;

c) au ca membri patroni ai căror unități cuprind cel puțin 10% din efectivul angajaților sectorului de activitate, cu excepția angajaților din sectorul bugetar.

C. *La nivel de unitate* reprezentativ de drept este angajatorul.

Competența îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate aparține Tribunalului Municipiului București [art. 72 alin. (2)].

Dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face cu documentația depusă de organizația patronală, astfel:

A. *La nivel național*:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de confederație și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederației patronale, cuprinzând lista federațiilor afiliate, cu specificarea unităților membre ale acestora, precum și a numărului total de angajați al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;

c) dovada depunerii la Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

B. *La nivel de sector de activitate*:

a) copie a hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice de federație a organizației patronale și după ultima hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă de modificare a statutului și/sau a componenței organelor executive de conducere;

b) situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației patronale, cuprinzând lista unităților membre și numărul total de angajați ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum și copii ale documentelor de aderare a membrilor la federație;

c) sectorul de activitate și numărul de angajați din cadrul acestuia;

d) dovada depunerii la Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

Reprezentativitatea organizațiilor patronale, astfel constatată nu este permanentă; este prevăzută verificarea îndeplinirii condițiilor avute în vedere la acordarea sa din 4 în 4 ani [art. 221 alin. (2)]. Este firească această dispoziție, având în vedere că după scurgerea unui anumit timp pot interveni modificări în structura și funcționarea unei organizații patronale, cu consecința pierderii acestei reprezentativități.

Mai mult, este posibilă contestarea reprezentativității în instanță (aceeași care a acordat-o), la orice moment, de partenerul social interesat.

Dacă se pierde reprezentarea prin hotărâre judecătorească, partea interesată poate solicita renegocierea contractului colectiv de muncă respectiv. Dacă nu se face o asemenea

solicitare contractul rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat [art. 222 alin. (1)-(3)].

§3. Organizații patronale din țara noastră

12. Considerații introductive. În prezent, în țara noastră există mai multe organizații patronale. Se apreciază că numărul total de organizații, federații, confederații şi uniuni patronale este de 74.

În Consiliul Economic şi Social sunt reprezentate, printre altele, următoarele organizații patronale:

– Confederația Patronală din Industria României (CONPIROM);
– Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR);
– Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici şi Mijlocii din România (CNÎPMMR);
– Uniunea Generală a Industriaşilor din România (UGIR);
– Uniunea Generală a Industriaşilor din România (UGIR 1903).

În continuare, ne vom referi la cele mai importante organizații patronale constituite la nivel național.

13. Confederația Patronală din Industria României (CONPIROM)[1]. Această confederație este o organizație neguvernamentală, nepolitică şi non-profit care funcționează ca persoană juridică înființată în baza Legii nr. 21/1924. La ea sunt arondate unitățile economice cu activități de producție industrială şi comerț angro din toate ramurile industriei, din agricultura industrializată şi industria alimentară.

Structura organizatorică a CONPIROM cuprinde 16 federații patronale de ramură cu un număr de 70 de organizații patronale de subramuri, din industria extractivă, siderurgică, construcții de maşini, industria electronică şi electrotehnică, chimie şi petrochimie, exploatarea şi industrializarea lemnului, materiale de construcții, industria uşoară, alimentară, comerțul cu ridicata, precum şi exploatațiile industrial – agricole şi zootehnice. În cadrul ei îşi desfăşoară activitatea peste 2400 de unități economice, de regulă de mărime mijlocie, mare şi foarte mare. Dintre acestea, 1100 sunt privatizate iar 1300 parțial sau în curs de privatizare.

În unitățile din sectoarele cuprinse în CONPIROM lucrează circa 1,5 milioane de salariați.

Confederația acordă sprijin în elaborarea şi aplicarea strategiei proprii sau de grup şi asigură respectarea legislației, eticii profesionale, precum şi normelor privind concurența loială în activitatea economică şi în relațiile dintre asociați.

Confederația participă la dialogul social tripartit – Guvern, patronat, sindicate – la elaborarea deciziilor şi a actelor normative interesând activitatea agenților economici din industrie, precum şi la negocierea contractelor colective la nivel național.

Membru al confederației poate fi orice organizație, federație sau uniune patronală indiferent de forma de proprietate a agenților economici din activitățile de producție industrială, agricultura industrializată şi industria alimentară din cercetare-proiectare, servicii, comerț, aferente acestora care şi-a exprimat în mod liber voința de a face parte din confederație.

Conducerea CONPIROM este asigurată de către Adunarea Generală, Consiliul de conducere şi preşedintele executiv. La nivel central, activitatea operativă a confederației se desfăşoară organizată pe 5 comisii (politico – economică şi financiară, politică industrială, relații sociale, relații externe, afaceri ale întreprinderilor) şi 7 direcții de specialitate. Conducerea activității federațiilor şi organizațiilor membre este asigurată de Consiliul executiv, compus din directorii executivi ai federațiilor membre[2].

[1] http://www.conpirom.ro/membri.php

[2] A se vedea, Mircea Ramba, Doru Claudian Frunzulică, *Organizații patronale în România, în Ghidul pentru dialog social şi parteneriat din România,* Patronconsult – Valahia – Institutul manager, Bucureşti, 1997, p. 177–179.

14. Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR)[1]. Această organizație reunește agenții economici din industrie, agricultură, construcții, transporturi rutiere, transporturi navale, comerț, turism, cercetare și proiectare, sectorul sanitar privat, cooperație, servicii și alte domenii de activitate.

Caracteristic confederației în discuție este că ea:

– reprezintă organizații patronale și patroni ale căror unități funcționează în toate cele 41 de județe și în municipiul București, reprezentând 100% din numărul total al acestora, față de cel puțin jumătate cât prevede legea;

– reprezintă organizații patronale și patroni ale căror unități își desfășoară activitatea în 15 din cele 19 ramuri de activitate ale economiei naționale, respectiv 78,95% față de cel puțin 25% din acestea;

– reprezintă organizații patronale și patroni ale căror unități cuprind aproximativ un milion salariați, reprezentând 17,83% din efectivul salariaților economiei naționale, față de minimum 10% din aceștia, cum prevede legea. În afară de salariații menționați, care lucrează în unitățile organizațiilor patronale membre ale CNPR, structura federației Patronale a Agricultorilor Privatizați mai cuprinde peste trei milioane de gospodării agricole individuale[2].

Conducerea confederației este realizată prin: Confederația națională, Consiliul de conducere, Comitetul director.

Președintele este ales de Confederația națională și este asistat de un prim-vicepreședinte, un vicepreședinte executiv și 7 vicepreședinți.

Președintele reprezintă, susține și apără interesele Confederației în raporturile cu puterea publică, presă, organisme neguvernamentale din țară și străinătate.

Conferința Națională este constituită dintr-un număr de reprezentanți cu drept de vot, ai fiecărei organizații patronale, independente, membră a confederației. Numărul de voturi se stabilește anual în funcție de gradul de reprezentativitate și de nivelul cotizației pe care o plătește fiecare organizație.

Conferința Națională se întrunește o dată pe an și ori de câte ori este nevoie, având următoarele atribuții principale: aprobă statutul, strategia de dezvoltare precum și programul pentru realizarea obiectivelor Confederației; alege președintele și prim – vicepreședintele; numește comisia de cenzori; analizează și aprobă raportul consiliului de conducere, bilanțul, bugetul și contribuția financiară a membrilor confederației; aprobă raportul comisiei de cenzori.

Consiliul de conducere este compus din reprezentanți ai fiecărei organizații patronale și societăți comerciale membre. El se întrunește o dată pe trimestru și ori de câte ori este nevoie. Asigură realizarea strategiei generale stabilite prin statut și a hotărârilor Conferinței Naționale și stabilește relații de colaborare cu federații și confederații patronale din alte țări.

Comitetul director al Consiliului de conducere este compus din 15 membri și se alege de Consiliul de conducere.

Comitetul director se întrunește o dată pe lună și ori de câte ori este nevoie; el stabilește măsuri operative pentru aducerea la îndeplinire a hotărârilor Consiliului de conducere.

Principalele direcții de acțiune ale Confederației sunt:

– promovează, susțin și apără interesele comune economice, tehnice și juridice ale întreprinderilor;

– organizează acțiuni de cooperare ale organizațiilor patronale membre;

– acordă sprijin în elaborarea și aplicarea strategiei proprii sau de grup a acestora;

– promovează solidaritatea patronală a membrilor asociați, în scopul asigurării progresului întreprinderilor și al dezvoltării economice a țării;

– desfășoară procesul de negociere cu partenerii sociali;

– acționează pe lângă puterea publică;

– acționează pentru dezvoltarea și progresul întreprinderilor;

---

[1] A se vedea www.cnpr.org.ro

[2] Mircea Ramba, Doru Claudian Frunzulică, *Organizații patronale în România...*, p. 166-167.

– desfăşoară activităţi internaţionale;
– informează opinia publică.

15. Consiliul Naţional al Întreprinderilor Private Mici şi Mijlocii (CNÎPMMR)[1]. Potrivit Statutului său, această confederaţie este o organizaţie non-guvernamentală şi non-profit, care reprezintă interesele membrilor săi la nivel naţional.

Principalele obiective ale sale sunt:

– promovarea şi apărarea intereselor membrilor săi la nivel naţional;

– promovarea şi apărarea intereselor în relaţia cu autorităţile publice precum şi cu alte organisme şi organizaţii din România şi străinătate;

– promovarea şi protecţia intereselor întreprinderilor private mici şi mijlocii din România, pe plan internaţional, naţional şi local;

– stimularea prin modalităţi specifice a privatizării şi înfiinţării de întreprinderi mici şi mijlocii cu capital privat sau cu participare străină.

În prezent, Confederaţia are membri şi asociaţi în număr de peste 35.000 (societăţi comerciale şi persoane fizice). Ea a semnat acorduri de colaborare cu 16 organizaţii neguvernamentale din ţară a căror activitate este orientată spre dezvoltarea sectorului de întreprinderi private mici şi mijlocii, precum şi cu 15 organizaţii similare din străinătate.

La nivel naţional conducerea Confederaţiei se realizează prin:

– Convenţia Naţională;
– Colegiul managerial;
– Comitetul director.

Convenţia Naţională este forul suprem de conducere; se convoacă o dată la patru ani, de regulă în trimestrul I, şi ori de câte ori este nevoie, la propunerea Comitetului director.

La Convenţia Naţională participă cu drept de vot delegaţi de drept şi delegaţi aleşi. Delegaţii de drept sunt membrii Colegiului managerial în funcţiune, membrii Comitetului Director, foştii preşedinţi, prim – vicepreşedinţii care sunt încă membri ai Confederaţiei, preşedintele Comisiei naţionale de etică şi litigii.

Delegaţii aleşi sunt desemnaţi de organizaţiile judeţene sau de organizaţiile constituite pe alte criterii potrivit normelor stabilite prin Regulamentul Comisiei speciale de organizare.

Convenţia Naţională are următoarele atribuţii principale: aprobă statutul, aprobă rapoartele de activitate, aprobă strategia şi programele de activitate pe termen lung, alege preşedintele, prim – vicepreşedintele, vicepreşedinţii, membrii Comitetului director şi preşedintele Comisiei naţionale de etică şi litigii, ratifică convenţiile încheiate, pe plan intern şi internaţional, de Comitetul director.

La nivel teritorial, structura Confederaţiei cuprinde:

– Consiliile judeţene al CNÎPMMR, respectiv Consiliul Municipal Bucureşti al CNÎPMMR;
– Filiale, în municipii şi oraşe.

Colegiul managerial este constituit din preşedintele Confederaţiei, membrii Comitetului director, preşedinţii filialelor, preşedinţii organizaţiilor şi federaţiilor patronale componente.

Colegiul managerial se întruneşte, de regulă, o dată pe trimestru şi ori de câte ori este nevoie.

Colegiul managerial are, în principal, următoarele atribuţii: aprobă acţiunile Comitetului director, aprobă organigrama personalului executiv, avizează documentele ce urmează a fi prezentate Convenţiei Naţionale, avizează convenţiile interne şi internaţionale încheiate de Comitetul director, stabileşte nivelul taxelor de înscriere şi al cotizaţiilor, aprobă raportul anual al Comisiei de cenzori şi bugetul de venituri şi cheltuieli.

Comitetul director este format din 31-35 persoane, alese de către Convenţia Naţională. Sunt membrii de drept preşedintele, prim-vicepreşedintele şi vicepreşedinţii.

Comitetul director se întruneşte o dată pe lună şi ori de câte ori este nevoie.

[1] A se vedea http://www.cnipmmr.ro/despre.htm

Comitetul director are următoarele atribuții principale: asigură conducerea Confederației în intervalul dintre ședințele Colegiului Managerial și măsurile curente aplicării hotărârilor Convenției Naționale și ale Colegiului managerial, aprobă schema organizatorică a aparatului executiv, angajează Confederația în relațiile cu diverse organisme interne și internaționale, guvernamentale sau neguvernamentale, aprobă Regulamentul de organizare și funcționare.

Biroul permanent este ales de Comitetul director și este compus din președintele Confederației, primul vicepreședinte și vicepreședinți.

El se întrunește săptămânal și ori de câte ori este nevoie. Are următoarele atribuții principale: rezolvă operativ problemele curente, coordonează activitatea aparatului executiv, propune Comitetului director diverse investiții și cheltuieli, elaborează materialele pe care, după caz, le prezintă spre avizare sau aprobare Comitetului director, Colegiului managerial, Convenției Naționale.

Președintele Confederației este ales de Convenția Națională și are ca principale atribuții: asigurarea, în perioada dintre Convențiile naționale, a conducerii de ansamblu a Confederației împreună cu Colegiul managerial al Comitetului director, de asemenea, reprezintă interesele Confederației în relațiile cu organismele guvernamentale și neguvernamentale, din țară și străinătate și informează Comitetul director și Colegiul managerial asupra activității desfășurate[1].

16. Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR–1903)[2]. Potrivit Statutului său, Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR – 1903), este o confederație patronală și profesională, fără scop lucrativ, apolitică și neguvernamentală. Ea are o structură patronală de tip federativ, în sensul că din componența ei fac parte mai multe organizații, asociații și uniuni profesionale și patronale cu personalitate juridică proprie. Scopul Uniunii este reprezentarea sistematică și unitară a intereselor industriei naționale. Îndatoririle sale principale sunt:

a) reprezentarea, promovarea, susținerea și protejarea intereselor membrilor UGIR-1903 în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane fizice și juridice, precum și în relațiile dintre acestea;

b) să propună forurilor competente și să susțină legi, normative și măsuri tehnice sau administrative în interesul membrilor săi;

c) să acționeze pentru obținerea de facilități diverse în interesul membrilor săi și al creșterii competitivității economiei naționale;

d) să informeze opinia publică, Guvernul și Parlamentul despre dezideratele și solicitările membrilor Confederației, precum și asupra modalităților de creștere a competitivității economiei naționale;

e) să acționeze pentru înlăturarea eventualelor prejudicii care apar din aplicarea unor dispoziții sau măsuri administrative, interpretări abuzive ale normelor, ordinelor și legilor în vigoare contrare intereselor membrilor și organizațiilor componente;

f) să acționeze pentru întărirea potențialului pieței naționale, pentru acoperirea în măsură cât mai largă a consumului intern, prin produsele fabricate în România, să sprijine exportul produselor industriei și serviciilor din România;

g) să participe activ la dialogul social, prin atragerea potențialului profesional al specialiștilor din economie la fundamentarea strategiei de dezvoltare a economiei naționale, la stabilirea de măsuri, hotărâri și ordonanțe în domeniul economic ale guvernului, ministerelor și agențiilor naționale, promovarea unor politici salariale și a unui climat social favorabil activității economice;

h) să acționeze pentru respectarea Codului de Onoare al Industriașilor din România;

i) să promoveze solidaritatea patronală în scopul creșterii prestigiului instituției patronatului și a contribuției acesteia la dezvoltarea și modernizarea economiei românești;

---

[1] Mircea Ramba, Doru Claudian Frunzulică, *Organizații patronale în România...*, p. 170–173.

[2] A se vedea http://www.ugir1903.ro/ugir1903/prezentare.php

j) să colaboreze cu factorii de decizie şi reprezentare a diferitelor ramuri economice pentru rezolvarea chestiunilor de interes general sau a acelora de interes special pentru economia naţională;

k) să înfiinţeze, să coordoneze sau să participe ca acţionar la funcţionarea unor unităţi economice, institute şi centre de cercetare şi analiză, conform prevederilor legale în vigoare, necesare fundamentării soluţiilor de susţinere a intereselor patronale din cadrul economiei naţionale, a propunerilor de acte normative şi dezvoltării afacerilor în industrie şi în domeniile conexe.

Confederaţia are în componenţa sa în jur de 60 de federaţii şi organizaţii patronale de ramură, precum şi filiale în toate cele 42 de judeţe ale ţării[1];

Structura de conducere şi funcţională este:

a. Adunarea Generală;
b. Consiliul Naţional;
c. Comitetul Executiv;
d. Biroul Operativ;
e. Preşedintele, prim-vicepreşedinţii, vicepreşedinţii, consilierul principal;
f. Direcţia Generală;
g Comisiile de Specialitate (art. 28 din Statut).

Adunarea Generală se compune din totalitatea membrilor Confederaţiei. Drept de vot au membrii fondatori şi membrii activi cu cotizaţia plătită la zi (art. 29).

Adunările Generale sunt ordinare şi extraordinare (art. 30). Adunarea Generală Ordinară se va convoca anual (art. 31). Adunarea Generală Extraordinară se convoacă la propunerea Consiliului Naţional sau prin propunere scrisă a cel puţin o cincime a membrilor activi (art. 32).

---

[1] Aceste organizaţii sunt: 1. Federaţia Patronală a Industriei Alcoolului şi Băuturilor alcoolice din România – GARANT; 2. Federaţia Patronală a Industriei Chimice şi Petrochimice - FEPACHIM; 3. Federaţia Patronală a Industriei Uşoare – FEPAIUS; 4. Federaţia Patronatelor de mediu – FEPIMEDIU; 5. Federaţia Patronatelor a Întreprinderilor Mici şi Mijlocii - FEPIMM; 6. Federaţia Naţională a Metalelor şi Pietrelor Preţioase şi Semipreţioase – FMPPS-DG; 7. Federaţia Naţională a Patronatelor Serviciilor Publice de Interes General din România – FNPSPR; 8. Federaţia Patronatelor din Comerţ – FPC; 9. Federaţia Patronatelor din Sănătate – FPS; 10. Federaţia Şcolilor de Şoferi din România – FSSR, 11. Uniunea Naţională a Cooperaţiei Meşteşugăreşti – UCECOM; 12. Uniunea Naţională a Întreprinderilor Mici şi Mijlocii – UNIMM; 13. Asociaţia Bijutierilor din România – ABR; 14. Asociaţia Difuzorilor şi Editorilor – Patronat al Cărţii; 15. Asociaţia Difuzorilor de Presă din Bucureşti – ADPR; 16. Asociaţia Femeilor Manager Antreprenor din judeţul Călăraşi – AFMAC; 17. Asociaţia Firmelor de Proteze Auditive din România – AFPAR; 18. Asociaţia Naţională a Industriilor de Morărit şi Panificaţie din România – ANAMOB; 19. Asociaţia Patronală din Comerţ, Distribuţie şi Activităţi Imobiliare – ANPCDAI; 20. Organizaţia Distribuitorilor, Comercianţilor şi Prestatorilor de Servicii – ANTRECOM; 21. Asociaţia producătorilor agricoli care utilizează produse ale biotehnologiei „BIOTECH" – APAUBP „BIOTECH"; 22. Asociaţia Patronală de Cadastru, Geodezie şi Cartografie – APCGC; 23. Asociaţia Patronală a Industriei Dulciurilor – APID; 24. Asociaţia Publicaţiilor Literare şi a Editurilor din România – APLER; 25. Asociaţia Română pentru Promovarea Construcţiilor de Locuinţe cu tehnologii Rapide de Execuţie – APROCOR; 26. Asociaţia Consumatorilor din România – ASCOR; 27. Asociaţia Patronală a Producătorilor de Mase Plastice – ASPAPLAST; 28. Asociaţia Spitalelor din România – ASR; 29. Camera Naţională a Taximetriştilor din România – CNTR; 30. Asociaţia Patronală a Societăţilor de Construcţii Feroviare – CONFER; 31. Patronatul de Audit şi Evaluare – ENVIROEVAL; 32. Organizaţia Transportatorilor Rutieri Holding Attalssib – HOLDING ATLASSIB; 33. Asociaţia Firmelor de Consultanţă şi Industrie – INDCONSULT; 34. Organizaţia Patronală a Societăţilor Comerciale din industria Aeronautică Română – OPIAR; 35. Organizaţia Patronală a Industriei Cosmeticelor – OPIC; 36. Organizaţia Patronală de Reparat Material Rulant – OPREMAR; 37. Patronatul Producătorilor, Importatorilor şi Distribuitorilor de Aparatură Optică, Oftalmologică şi Servicii de Optică Medicală – OPTICA; 38. Asociaţia Constructorilor de Tractoare şi Maşini Agricole din România – PACTMAR; 39. Patronatul Diamantelor din România – PDR; 40. Patronatul Furnizorilor de Materiale, Echipamente şi Servicii pentru Industria Energetică – PFMESIE; 41. Organizaţia Patronală Pielărie – Încălţăminte – PINC; 42. Patronatul Industriei Tipografice din România – PIR; 43. Planta Romanica; 44. Patronatul Naţional al Medicilor de Familie – PNMF; 45. Patronatul naţional al Viei şi Vinului – PNVV; 46. Patronatul Oamenilor de Afaceri Rromi din România – POARR; 47. Patronatul Petrolului din România – PPR; 48. Patronatul Presei din România „ROMEDIA" – PPR ROMEDIA; 49. Patronatul Român al Gazelor – PRG; 50. Patronatul Societăţilor Independente Producătore de Bere din România – PSIPBR; 51. Patronatul Serviciilor de Securitate – PSS; 52. Asociaţia Naţională de Acreditare din România – RENAR; 53. Patronatul Român din Industria de Morărit şi Panificaţie şi Produse Făinoase – ROMPAN; 54. Societatea Editorilor din România – SER; 55. Organizaţia Patronală de Tricotaje – TRICONTEX; 56. Uniunea Editorilor cu Profil Pedagogic – UEP.

Capitolul VI

PIAȚA MUNCII ȘI ROLUL STATULUI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

§1. Noțiunea și specificul pieței muncii

1. Noțiunea de piață a muncii. Într-un prim sens, piața reprezintă un loc unde se întâlnesc oferta și cererea de produse. În sensul care i-a fost dat de teoria economică, acest termen nu desemnează un loc fizic, ci un mecanism autoreglator de schimb a produselor (bunuri și servicii). Societățile cu economie de piață sunt cele care fac din acest mecanism principiul de bază al vieții lor materiale.

Există mai multe piețe: piața bunurilor și serviciilor, piața capitalurilor, piața resurselor naturale, piața muncii. Ele acționează simultan, asigurând funcționarea mecanismului economic și social, reglarea proceselor și fenomenelor în condiții de eficiență[1].

Piața muncii este considerată „un sistem de structuri și procese sociale în care, într-o primă accepție, sunt evaluate, intermediate și apoi vândute și cumpărate servicii economice de natură tehnică, organizatorică, informațională, și într-o altă accepție sunt evaluate și apoi închiriate servicii oferite de persoane individuale în calitate de forță de muncă sau mână de lucru"[2].

Ea este privită ca fiind „bazată pe principiul licitației, piață pe care ofertanții de mână de lucru concurează între ei pentru locurile de muncă existente, iar firmele încearcă să atragă și să rețină serviciile oferite de aceştia"[3].

De aceea, piața muncii a mai fost definită ca acea confruntare „dintre cererea și oferta de forță de muncă într-un anumit interval de timp și într-un anumit spațiu, care se finalizează prin vânzarea-cumpărarea de forță de muncă în schimbul unui preț numit salariu"[4].

Se observă din definițiile menționate că sintagma *„piața muncii"* este una simplificată, strict științifică și corectă fiind cea de *„piața forței de muncă"*, întrucât ceea ce se oferă spre valorificare nu este munca, nici ca activitate umană și nici ca rezultat, ci forța de muncă (în calitate de resursă umană) care prestează munca[5].

De precizat că, potrivit Declarației de la Philadelphia, adoptată de Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, din 10 mai 1944, *munca nu este o marfă*.

Piața muncii are două componente: *cererea de forță de muncă și oferta de forță de muncă*[6], iar confruntarea dintre aceste două componente reprezintă *piața muncii*[7].

---

[1] Ioan Done, *Salariul și motivația muncii*, Editura Expert, București, 2000, p. 19.

[2] Liliana Grigore, *Piața muncii pe plan mondial, Teorii, realități și perspective*, Editura Lumina Lex, București, 2000, p. 3.

[3] *Ibidem*.

[4] Petre Burloiu, *Managementul resurselor umane*, ediția a III-a revizuită și adăugită, Editura Lumina Lex, București, 2001, p. 338.

[5] Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2002, p. 147.

[6] *Ibidem*, p. 148.

[7] A se vedea Alexandru Țiclea, *Piața muncii. Noțiune. Principii. Limite*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2002, p. 10–21.

ROMANIAN UNIVERSITY LIBRARY

Cererea de forță de muncă reprezintă necesarul de muncă salariată la un anumit moment dat pentru desfășurarea activității angajatorilor, persoane juridice și persoane fizice. Expresia ei sintetică o constituie numărul de locuri de muncă existent.

Oferta de forță de muncă este constituită din totalul persoanelor apte de muncă disponibile să se angajeze și să devină salariați.

Spre deosebire de celelalte piețe, care au ca obiect diverse categorii de bunuri materiale sau anumite valori, piața muncii are în centrul său omul, ca purtător de aptitudini fizice și intelectuale, ce constituie componente ale potențialului său de muncă. El este înainte de toate o ființă socială, nu doar un factor de producție, care, în afara nevoilor sale de existență, are o anumită valoare și personalitate, este conștient de rolul său în familie și societate, pasionat de profesia sau meseria sa.

De altfel, chiar și oricare altă piață funcționează tot datorită omului, deci ca urmare a utilizării forței de muncă.

Printre elementele specifice ale pieței muncii, în literatura de specialitate sunt reținute următoarele:

– este piața cea mai organizată și reglementată;

– este cea mai sensibilă;

– confruntarea dintre cerere și ofertă pe piața muncii are loc cu directă implicare a puterii de stat – legislativă, executivă, judecătorească;

– este o piață contractuală, în care negocierea și contractul sunt instrumente fundamentale de reglare a cererii și ofertei de forță de muncă;

– are în funcționarea sa o anumită predispoziție spre conflict, ceea ce determină un echilibru relativ fragil etc.[1]

Piața muncii nu poate exista în afara unor norme juridice care să o instituie, să organizeze cererea și oferta de locuri de muncă. Funcționarea ei presupune intervenția statului, în ceea ce privește, în special, stimularea ocupării forței de muncă și respectarea normelor juridice în domeniu și a drepturilor salariaților.

2. Concepte. Piața muncii operează cu anumite concepte, necesare pentru a o defini, caracteriza și evalua.

Populația ocupată cuprinde toate persoanele care desfășoară activități economico-sociale aducătoare de venituri (salariale, în natură etc.).

Persoană în căutarea unui loc de muncă, potrivit art. 5 pct. III din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă[2], este cel care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat legal.

Șomerii sunt, conform art. 5 pct. IV din Legea nr. 76/2002, persoanele care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate, venituri mai mici decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare;

d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

Șomer înregistrat este persoana care îndeplinește cumulativ condițiile de mai sus și se înregistrează la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are

[1] Ioan Done, *op. cit.*, p. 21–22.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 195/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 504 din 8 iulie 2015).

domiciliul sau, reşedinţa ori la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcţionează în condiţiile prevăzute de lege, în vederea obţinerii unui loc de muncă.

Populaţia activă reprezintă populaţia ocupată la care se adaugă şomerii.

Rata şomajului este raportul dintre numărul şomerilor înregistraţi la Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă şi populaţia activă.

Angajatorii sunt persoanele juridice sau persoanele fizice care încadrează forţă de muncă[1].

Locul de muncă este cadrul în care se desfăşoară o activitate din care se obţine un venit şi în care se materializează raporturile juridice de muncă sau raporturile juridice de serviciu.

Persoana în căutarea unui loc de muncă este persoana care face demersuri pentru a-şi găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenţia pentru ocuparea forţei de muncă în a cărei rază teritorială îşi are domiciliul sau, reşedinţa ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condiţiile legii.

Măsurile de stimulare a ocupării forţei de muncă sunt acele măsuri care au ca scop sprijinirea persoanelor în căutarea unui loc de muncă şi, în mod deosebit, a şomerilor pentru a dobândi statutul de persoană ocupată.

Indicatorul social de referinţă al asigurărilor pentru şomaj şi stimulării ocupării forţei de muncă, reprezintă unitatea exprimată în lei la nivelul căreia se raportează prestaţiile băneşti, cu excepţia indemnizaţiei de şomaj, suportate din bugetul asigurărilor pentru şomaj, acordate atât în vederea asigurării protecţiei persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru şomaj, cât şi în vederea stimulării anumitor categorii de persoane pentru a se încadra în muncă, precum şi a angajatorilor pentru a încadra în muncă persoane în căutarea unui loc de muncă.

§2. Necesitatea intervenţiei statului

3. Reglementarea generală a intervenţiei statului pe piaţa muncii şi în relaţiile de muncă. O serie de dispoziţii constituţionale au incidenţă în această materie.

Astfel, conform art. 135 din legea fundamentală, economia României este economie de piaţă bazată pe libera iniţiativă şi concurenţă, iar statul trebuie să asigure: libertatea comerţului, protecţia concurenţei loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producţie.

Tot astfel, art. 47 alin. (1) din Constituţie instituie obligaţia statului să ia măsuri de dezvoltare economică şi de protecţie socială de natură să asigure cetăţenilor un nivel de trai decent.

De asemenea, art. 41 dispune că dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă este liberă.

Art. 45 prevede că accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera iniţiativă şi exercitarea acestora în condiţiile legii sunt garantate.

În acelaşi sens, sunt şi importante norme juridice internaţionale.

De pildă, art. 23 din *Declaraţia Universală a Drepturilor Omului* consfinţeşte dreptul fiecăruia de a avea acces şi de a-şi alege liber locul său de muncă.

Convenţia nr. 122 din anul 1964 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii referitoare la politica de ocupare a forţei de muncă prevede stimularea creşterii economice şi a dezvoltării, ridicarea nivelului de trai, limitarea şomajului şi a subutilizării forţei de muncă, satisfacerea necesităţilor forţei de muncă, declararea drept ţintă importantă elaborarea unei politici active, şi urmărirea aplicării ei eficiente, de promovare a unei ocupări complete, productive şi liber aleasă a forţei de muncă.

---

[1] În acelaşi sens, art. 14 alin. (1) din Codul muncii prevede că prin angajator se înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă.

O definiţie asemănătoare conţine şi Legea dialogului social nr. 62/2011, cu precizarea că textului citat i se adaugă la final „sau raport de serviciu" [art. 1 lit. e)].

Ea precizează că politica de ocupare a forței de muncă „trebuie să fie aplicată în cadrul unui ansamblu de măsuri economice şi sociale coordonate, iar reprezentanții lucrătorilor afectați de aceste măsuri să fie consultați în această privință, pentru ca experiența şi opiniile acestora să fie luate în considerație şi să se beneficieze de deplina cooperare în formularea şi susținerea în practică a politicii respective de către aceştia".

Mai mult ca oricare alta, piața muncii nu poate să existe în afara unui cadru care să o instituie şi care să organizeze cererea şi oferta forței de muncă. Adaptarea automată a ofertei şi a cererii fiind astăzi dezmințită de fapte, statul intervine masiv pe această piață cu scopul principal de a ține sub control şomajul, de a reduce rata acestuia.

4. Limite ale rolului statului. Desfăşurarea în condiții optime a dialogului între partenerii sociali, pe baza deplinei egalități, în vederea realizării păcii sociale, impune necesitatea recunoaşterii rolului statului în luarea deciziilor esențiale ce privesc relațiile de muncă.

Rolul statului în acest domeniu nu este suficient de conturat nici în legislație şi nici în literatura de specialitate. Această situație este generată de faptul că statul oscilează între a lăsa liberă piața muncii şi în a adopta o formulă de acțiune colectivă limitată la anumite persoane şi la anumite activități.

În ce priveşte prima tendință, adică absența statului de pe piața muncii, trebuie să precizăm că într-o economie liberă, forța de muncă se constituie într-o piață ca oricare alta. Oferta de locuri de muncă întâlneşte doritorii de locuri de muncă prin diverse canale, iar statul trebuie să nu favorizeze ori să defavorizeze una din cele două părți.

Dacă statul intervine pe această piață, el o dereglează. În schimb, pentru a exista, această piață trebuie să fie guvernată de reguli generale şi stabile, care cer responsabilitate din partea statului. Este, ceea ce înseamnă de fapt, a doua tendință a statului, adică aceea de intervenție a sa pe piața muncii.

Rolul activ al statului este pentru a susține forța de muncă sau pentru a o promova. Starea pieței de muncă rezultă mai puțin din politica locurilor de muncă, cât mai ales din politica economică, a învățământului sau a asigurărilor sociale.

Dar, puternica mobilitate a capitalului afectează autonomia piețelor naționale ale produselor şi ale muncii, precum şi cea a politicilor guvernamentale, pe când cea a întreprinderilor creşte. Descentralizarea relațiilor profesionale, în special a negocierilor colective, şi dereglarea piețelor muncii sunt adesea asociate cu flexibilitatea acestor piețe, deşi o descentralizare se produce în anumite țări.

Chiar dacă, în cursul ultimilor zece ani, unele guverne – în special cele care duc o politică neo-liberală – au încetat să mai intervină activ în relațiile de muncă, ele participă acum mai mult în cadrul consultărilor tripartite[1].

În țările europene (dezvoltate) unde dialogul social este instituit la un nivel mai ridicat decât acela al întreprinderii, guvernele şi negocierea colectivă la cel mai înalt nivel continuă să dețină un rol esențial în ceea ce priveşte piața muncii. Aceste țări au conservat structurile de luare a deciziilor relative centralizate în care consultarea şi negocierea intervin pe cât posibil. De menționat este că mondializarea pune în pericol strategiile „cooperatiste" erodând fundamentele socio-economice ale pactului social care a apărut după cel de-al doilea război mondial[2].

Specialiştii sunt de acord că mondializarea a redus autonomia statelor în materie economică, dar şi asupra faptului că ea determină o activitate ridicată a acestora în domeniul social.

---

[1] *Negocier la flexibilitate. Le rol des partenaires sociaux et de l'Etat* (Etude coordonnee par Muneto Ozaki) Bureau international du Travail - Gènève, Premiere édition, 2000, p. 69-70.

[2] A se vedea pentru amănunte, Veronica Zaharia, *Mondializarea şi efectele sale sociale*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2005, p. 51-58.

§3. Domeniile de acțiune a statului pe piața muncii şi în relațiile de muncă

5. Prezentare generală. Statul intervine în relațiile de muncă în principal prin intermediul normelor juridice, stabilind cadrul general al activității partenerilor sociali, al desfăşurării negocierii colective, formării profesionale, stimulării dezvoltării economice etc.

Uneori, prin organe specializate, repartizează în muncă, asigură protecția cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate, eliberează autorizații de muncă străinilor etc. De asemenea, controlează modul în care sunt respectate legislația muncii, drepturile salariaților şi obligațiile angajatorilor.

În continuare ne vom referi la cele mai semnificative domenii de acțiune a statului în relațiile de muncă, care nu sunt avute în vedere în alte capitole ale prezentei lucrări.

Având în vedere importanța deosebită a inspecției muncii, aceasta va fi analizată distinct (§5).

6. Activitatea legislativă. Cel mai pregnant, rolul statului în relațiile de muncă se manifestă în activitatea legislativă.

După obiectul reglementării, normele ce alcătuiesc legislația muncii se împart în: norme juridice care reglementează raporturile colective de muncă şi norme juridice care reglementează raporturile individuale de muncă. La acestea se mai adaugă dispozițiile care privesc administrația muncii (agențiile de ocupare a forței de muncă, Inspecția Muncii şi organele de jurisdicție a muncii), activitatea şi statutul unor organizații profesionale (sindicatele şi patronatele) precum şi altele, cum ar fi de exemplu organele de dialog tripartit.

Legislația muncii este o legislație de protecție, adică normele sale au un caracter minimal, cu excepția drepturilor personalului din sectorul public, al cărui cuantum este prestabilit de lege.

Intervenția legislativă a statului s-a materializat în numeroase acte normative, dintre care cel mai important este Codul muncii (Legea nr. 53/2003), considerat un nou tip de Cod al muncii[1]. Caracterul de noutate al acestui important act normativ s-a accentuat după republicarea sa[2], în urma modificărilor intervenite prin Legea nr. 40/2011.

El este structurat diferit, comparativ cu cele două coduri anterioare şi anume: instituțiile referitoare la contractul individual de muncă, timpul de odihnă, salarizarea, răspunderea disciplinară şi cea patrimonială sunt realizate ca reglementări complete şi concrete, în timp ce toate celelalte sunt concepute la nivel de norme – cadru, cu trimiteri la acte normative existente sau care urmează să fie adoptate[3]; mai mult, sunt promovate instituții juridice nereglementate anterior[4].

Prin măsuri legislative, statul acordă o atenție deosebită protecției sociale a salariaților. În acest sens, adoptă normele imperative privind: salariul minim brut pe țară garantat în plată, stabilirea duratei maxime a timpului de muncă, a duratei minime a timpului de odihnă, reglementează concedierea individuală şi colectivă. Totodată, garantează dreptul angajatorilor de a-şi organiza activitatea, de a da ordine şi dispoziții obligatorii, de a-i sancționa disciplinar pe salariații care au săvârşit abateri disciplinare etc.

Legiuitorul reglementează instituția concedierii colective (art. 68 şi urm. din Codul muncii), ce reprezintă desfacerea concomitentă a contractelor individuale de muncă a unui grup de salariați.

El stabileşte, totodată, măsurile de protecție a persoanelor astfel disponibilizate, constând în:

– acordarea de compensații;

---

[1] A se vedea Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, *Repere privind noul Cod al muncii*, în „Dreptul" nr. 3/1998, p. 5.

[2] Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, modificat ulterior.

[3] A se vedea Alexandru Țiclea, *Soluții şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 7–15.

[4] A se vedea Alexandru Athanasiu, *Introducere. Codul muncii şi legile uzuale* (ediție îngrijită şi adnotată de Luminița Dima), Editura All Beck, Bucureşti, 2003.

– plata indemnizației de șomaj;
– sprijinirea angajatorilor aflați în restructurare pentru creșterea de noi locuri de muncă;
– organizarea de cursuri de recalificare sau policalificare a persoanelor aflate în căutarea unor locuri de muncă.

Statul se ocupă de reglementarea protecției și promovării drepturilor persoanelor cu handicap, inclusiv de încadrarea lor în muncă (Legea nr. 448/2006), de cea a salariaților din construcții și materiale de construcții (reglementată prin Legea nr. 215/1997 privind Casa Socială a Constructorilor), care își întrerup activitatea în perioada de iarnă, de înființarea, funcționarea și sprijinirea întreprinderilor sociale potrivit Legii nr. 219/2015 privind economia socială etc.[1]

7. Stimularea dezvoltării economice. Intervenția statului pe cale legislativă i se adaugă și aceea de stimulare a dezvoltării economice, particularitate ce conferă statului motivații și mijloace noi de implicare în activitatea economică, transformându-l într-un factor important în funcționarea economiei naționale.

În condițiile dezvoltării economiei de piața, statul și-a diversificat funcțiile. Rolul său se manifestă în următoarele direcții: valoarea eficientă a resurselor, asigurarea distribuirii corecte a cestora, stabilizarea macroeconomiei. În plus, el are rolul de a corecta imperfecțiunile macroeconomice ale economiei de piață.[2]

Statul, poate crea el însuși locuri de muncă prin înființarea de posturi în funcții publice sau încurajând colectivitățile locale în acest sens.

Dar, dacă se creează locuri de muncă publice sau de utilitate „colectivă", el se substituie inițiativei private și grevează bugetul statului. Iar dacă încurajează prin avantaje pecuniare agenții economici ca să recruteze forța de muncă, el contribuie la dereglarea pieței muncii pentru că, pe de o parte, agenții economici încasează ajutorul pentru angajări pe care oricum le-ar fi efectuat (efect de profit nesperat) și vor evita să recurgă în viitor la angajări nesubvenționate (efect de denaturare). Va trebui deci, să mențină un echilibru între cele două componente ale inițiativei sale.

În practică, rolul statului în materie de locuri de muncă, nu este foarte clar, deoarece trebuie făcută o demarcație între tendința de a stimula investițiile și ajutorul dat agenților economici aflați în dificultate.

În legătură cu prima tendință s-a ajuns la concluzia că investițiile nu sunt în mod necesar creatoare de locuri de muncă, iar împrumuturile și subvențiile statului pot prelungi viața agenților economici, dar rar aceștia pot supraviețui fără o reducere a efectivelor de salariați.

Aceste realizări au inspirat, credem, legiuitorul român, atunci când a elaborat Legea nr. 133/1999, abrogată prin Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii[3].

Potrivit dispozițiilor acestui act normativ, întreprinderile mici și mijlocii[4]:

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 561 din 28 iulie 2015.

[2] A se vedea Ion Bucur, în Gheorghe Crețoiu, Viorel Cornescu, Ion Bucur, *Economie,* Editura All Beck, București, 2003, p. 508.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 681 din 29 iulie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 62/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 6 mai 2014), care transpune în legislația națională Recomandarea 2003/361/CE privind definiția microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 124 din 20 mai 2003, p. 0036-0041, și parțial Comunicarea Comisiei Europene privind modelul de declarație e informațiilor referitoare la încadrarea unei întreprinderi în categoria de întreprinderi mici și mijlocii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C 118 din 20 mai 2003, respectiv modelul declarației „Informații privind calificarea ca întreprindere mică și mijlocie" anexa la declarație „Calculul pentru întreprinderile legate sau partenere", anexa A și anexa B, aprobată prin Legea nr. 175/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 438 din 22 mai 2006) și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 884 din 22 decembrie 2012).

[4] Conform art. 3 sunt calificate astfel acele întreprinderi care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:
a) au un număr mediu anual de salariați mai mic de 250;

– beneficiază de un cadru favorabil înființării şi dezvoltării (art. 8-10);

– au acces la servicii publice şi la active aparținând regiilor autonome, societăților/companiilor naționale şi societăților comerciale cu capital majoritar de stat (art. 11-15);

– au acces prioritar la achizițiile publice de produse, lucrări şi servicii (art. 16);

– beneficiază de servicii de informare, asistență, consultanță (art. 17);

– sunt susținute şi dezvoltate în activitatea cercetare-dezvoltare şi inovare (art. 18), precum şi în cea de formare profesională (art. 19);

– sunt supuse transferului în scopul de a asigura o mai mare continuitate a ideilor şi practicilor comerciale, pentru menținerea locurilor de muncă şi stimularea activităților economice (art. 20-24).

În conformitate cu dispozițiile art. 25 din Legea nr. 346/2004, Guvernul, organele de specialitate ale administrației publice centrale şi autoritățile locale acordă sprijin întreprinderilor mici şi mijlocii prin:

a) facilitarea accesului la finanțare prin elaborarea şi implementarea de instrumente şi scheme financiare de tipul:

– alocații financiare nerambursabile, acordate întreprinzătorilor la înființarea acestora în vederea completării capitalului necesar pentru inițierea afacerii;

– ajutoare financiare nerambursabile pentru realizarea investițiilor în sectorul productiv şi de servicii;

– constituirea de fonduri de garantare, fonduri de contragarantare, fonduri de investiții şi capital de risc în sprijinul întreprinderilor mici şi mijlocii;

– scheme de creditare cu dobândă redusă;

– alte scheme şi instrumente financiare;

b) îmbunătățirea accesului întreprinderilor mici şi mijlocii la finanțare, prin acordarea de sprijin financiar şi asistență pentru dezvoltarea sistemelor moderne de finanțare, asigurarea fundamentelor informaționale necesare în vederea elaborării de proiecte viabile de către întreprinzători, precum şi stimulente pentru crearea de locuri de muncă, pentru înființarea şi dezvoltarea întreprinderilor mici şi mijlocii;

c) promovarea investițiilor străine;

d) asigurarea resurselor financiare pentru cofinanțarea şi utilizarea eficientă a ajutorului financiar din partea Uniunii Europene şi a altor donatori interni şi internaționali, amplificarea participării întreprinderilor mici şi mijlocii româneşti la programe comunitare pe baza principiului transparenței şi îmbunătățirea ofertei de servicii pentru întreprinderile mici şi mijlocii în vederea creşterii performanțelor acestora în afaceri;

d^1) facilitarea accesului întreprinderilor mici şi mijlocii la fonduri externe nerambursabile, pentru ca acestea să furnizeze doar o singură dată datele necesare, precum şi valorificarea bunelor practici din Uniunea Europeană, prin proiectarea şi implementarea, din fonduri externe nerambursabile, a unor programe destinate întreprinderilor mici şi mijlocii de tipul:

– fond de microfinanțare a întreprinderilor mici şi mijlocii axat pe dezvoltarea spiritului antreprenorial, inovare de vârf şi introducerea noilor tehnologii;

– programe de cercetare, dezvoltare şi consultanță privind managementul, marketingul, networkingul, investițiile în întreprinderi mici şi mijlocii, în vederea furnizării de soluții pragmatice pentru creşterea funcționalității şi performanțelor firmelor pe piața internă şi internațională;

– fond pentru cofinanțarea realizării de produse ecologice;

– fond pentru minigranturi pentru microîntreprinderi;

---

b) realizează o cifră de afaceri anuală netă de până la 50 milioane euro, echivalent în lei, sau dețin active totale care nu depăşesc echivalentul în lei a 43 milioane euro, conform ultimei situații financiare aprobate. Prin *active totale* se înțelege *active imobilizate* plus *active circulante* plus *cheltuieli în avans*.

– program pentru organizarea, în fiecare regiune a țării, a unor clustere inovative, focalizate pe produse pentru export, finanțate din fonduri europene, care să valorifice potențialul și condițiile specifice fiecărei zone;

– fond «capital de risc», în vederea finanțării înființării de start-up-uri inovative;

d^2) în aplicarea programelor destinate întreprinderilor mici și mijlocii prevăzute la lit. d^1), se va acorda prioritate de finanțare programelor de minigranturi pentru microîntreprinderi, celor ce finanțează produse ecologice sau care aparțin afacerilor de mediu și produselor sau serviciilor inovative;

e) facilitarea accesului la servicii de informare, instruire, consultanță, consiliere și asistență tehnică pentru potențialii întreprinzători care inițiază o afacere, pentru întreprinderile nou înființate și pentru cele existente, potrivit nevoilor acestora;

f) îmbunătățirea accesului lor la informații despre piață și servicii de marketing, financiare și informatice;

g) elaborarea și publicarea de studii, anchete statistice, materiale informative și alte lucrări necesare desfășurării activității;

h) facilitarea promovării produselor și serviciilor pe piața internă și externă, inclusiv prin ajutoare financiare pentru efectuarea de studii de piață, realizarea de materiale informative, de reclamă și publicitate, participarea la târguri, expoziții și la alte asemenea tipuri de manifestări, în țară sau în străinătate;

i) dezvoltarea cooperării interne și internaționale și stimularea creării parteneriatelor de afaceri în domenii de interes pentru întreprinderile mici și mijlocii;

j) sprijinirea și stimularea activității de cercetare–dezvoltare, inovare și transfer tehnologic;

k) stimularea accesului la comerțul electronic, prin sprijinirea lor în consolidarea capacității tehnologice informaționale, în scopul promovării afacerilor prin intermediul mijloacelor electronice;

l) sprijinirea întreprinderilor pentru îmbunătățirea calității produselor și serviciilor pentru introducerea sistemelor de standardizare și certificare a calității conform normelor Uniunii Europene;

m) sprijinirea centrelor de consultanță și management al informațiilor, a organizațiilor de reprezentare a întreprinderilor și a organizațiilor înființate în scopul sprijinirii dezvoltării, la nivel regional, național, prin creșterea potențialului lor instituțional, material și uman, în vederea diversificării, specializării și perfecționării activităților pe care acestea le desfășoară, pentru îmbunătățirea climatului de afaceri, stimularea creării de noi întreprinderi mici și mijlocii și sprijinirea dezvoltării acestora.

În temeiul prevederilor Legii nr. 219/2015, întreprinderile sociale de inserție pot beneficia de consiliere gratuită la constituirea și/sau dezvoltarea afacerii (art. 18). De asemenea, ele pot beneficia de următoarele facilități din partea autorităților administrației publice locale:

a) atribuirea unor spații și/sau terenuri aflate în domeniul public al unităților/subdiviziunilor administrativ-teritoriale, cu respectarea prevederilor Legii administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în scopul desfășurării activităților pentru care le-a fost acordată marca socială;

b) sprijin, în promovarea produselor realizate și/sau furnizate, serviciilor prestate ori lucrărilor executate în comunitate, precum și în identificarea unor piețe de desfacere a acestora;

c) sprijin în promovarea turismului și activităților conexe acestuia, prin valorificarea patrimoniului istoric și cultural local;

d) alte facilități și scutiri de taxe și impozite acordate de autoritățile administrației publice locale (art. 19).

Întreprinderile care angajează tineri cu risc de marginalizare socială, astfel cum sunt aceștia definiți în Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, sunt considerate angajatori de inserție și beneficiază de facilitățile prevăzute de lege pentru această categorie de angajatori (art. 20).

Ele pot beneficia de măsuri de sprijin de natura ajutorului de stat şi anual de programul pentru stimularea înfiinţării şi dezvoltării microîntreprinderilor din sfera economiei sociale în conformitate cu prevederile art. 25[1] lit. d) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înfiinţării şi dezvoltării întreprinderilor mici şi mijlocii, referitoare la Programele naţionale destinate finanţării întreprinderilor mici şi mijlocii care se derulează de către autoritatea publică centrală cu atribuţii în domeniul întreprinderilor mici şi mijlocii [art. 21 alin. (1) şi (3)].

În conformitate cu dispoziţiile art. 17 din Legea tinerilor nr. 350/2006[1], statul stimulează iniţiativele antreprenoriale ale tinerilor, cu vârsta cuprinsă între 18 şi 35 de ani, susţinând prin alocaţii financiare nerambursabile accesul acestora la servicii de consultanţă specifice demarării unei afaceri; le acordă sprijin pentru înfiinţarea de întreprinderi mici şi mijlocii şi pentru realizarea de investiţii, prin programe de creditare preferenţială, cu prioritate în mediul rural şi în zonele geografice cu nivel economic scăzut. De asemenea, acordă facilităţi sub formă de reduceri de taxe şi impozite, pentru o perioadă de cel puţin un an calendaristic, pentru societăţi comerciale înfiinţate de tinerii absolvenţi, indiferent de nivelul studiilor acestora.

8. Organizarea formării profesionale[2]. După cum se cunoaşte, formarea profesională este activitatea de pregătire profesională a unei persoane în vederea exercitării unei profesii sau ocupaţii. Această activitate se desfăşoară, de regulă, în mod organizat în perioade de timp variabil ca durată, în funcţie de vârstă sau de profesie.

Formarea profesională este alcătuită din două părţi: formarea profesională prin sistemul naţional de învăţământ şi formarea profesională în afara sistemului naţional de învăţământ.

Piaţa muncii, prin funcţiile sale, este puternic implicată în acest proces, mai ales prin segmentul de formare profesională în afara sistemului naţional de învăţământ. Acesta se constituie dintr-un dispozitiv principal de modelare a ofertei de forţă de muncă, de ajustare a cererii şi ofertei de muncă, de influenţare a dezechilibrelor dintre oferta de calificare a sistemului educaţional şi de formare profesională, în raport cu cererea sistemului productiv, aspiraţiile indivizilor în procesul de formare iniţială, prin sistemul naţional de învăţământ şi ulterioară, în afara acestui sistem.

Formarea profesională a adulţilor se realizează prin mai multe modalităţi:

– prevăzute de Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, constând în cursuri organizate de către angajatori în cadrul unităţilor proprii sau de către furnizorii de formare profesională;

– reglementate de Codul muncii şi anume: stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă; stagii de practică şi specializare în unităţi din ţară sau din străinătate, ucenicie la locul de muncă; formare individualizată; alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariaţi;

– prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă care se referă la formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă prin: cursuri, stagii de practică şi specializare, precum şi alte forme organizate, de regulă de către centrele de formare profesională aflate în subordinea agenţiilor teritoriale pentru ocuparea forţei de muncă.

Dacă Legea nr. 76/2002 are în vedere persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, angajatorii şi şomerii, un alt act normativ, Legea nr. 116/2002 privind prevenirea şi combaterea marginalizării sociale[3], se referă la tinerii cu vârstă între 16-25 ani aflaţi în dificultate şi confruntaţi cu riscul excluderii profesionale care pot beneficia, în baza art. 5 din lege, de plasare în muncă la un angajator avizat de agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, în baza unui contract de solidaritate, iar Legea nr. 350/2006 are în vedere sprijinirea formării

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 648 din 27 iunie 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa Guvernului nr. 15/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 512 din 22 iulie 2010).

[2] A se vedea şi *infra*, Cap. IX „Formarea profesională".

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 795 din 1 noiembrie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 250/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 457 din 24 iulie 2013).

tinerilor ca viitori întreprinzători şi manageri prin organizarea de concursuri de iniţiere gratuite în domeniul managementului şi în cel al administrării afacerilor [art. 17 alin. (4)].

Prin Hotărârea Guvernului nr. 197/2006[1] a fost aprobat Programul de interes naţional „formarea profesională în vederea integrării în muncă a persoanelor cu handicap".

Indicatorii de performanţă urmăriţi se referă la:

a) creşterea oportunităţilor de angajare în muncă;

b) creşterea numărului de persoane formate în profesii căutate pe piaţa muncii;

c) creşterea numărului de persoane cu handicap angajate în muncă cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată;

d) dezvoltarea unei reţele de informare şi consultanţă pentru persoanele cu handicap şi pentru operatorii economici;

e) reducerea ratei de inactivitate în rândul persoanelor cu handicap neinstituţionalizate.

În concluzie, în baza actelor normative menţionate, statul, prin organele sale specializate, intervine în domeniul la care ne referim, asigurând cadrul organizatoric instituţional necesar formării profesionale a persoanelor interesate şi supraveghează desfăşurarea acestui proces[2].

9. Stimularea ocupării forţei de muncă. Conform art. 53 din Legea nr. 76/2002, măsurile pentru stimularea ocupării forţei de muncă vizează[3]:

– creşterea şanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă[4];

– stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a şomerilor şi crearea de noi locuri de muncă;

– promovarea participării pe piaţa muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială.

Creşterea şanselor pentru încadrarea în muncă a solicitanţilor se realizează, în principiu, prin[5]:

– informarea şi consilierea profesională;

– medierea muncii;

– formarea profesională;

– consultanţă şi asistenţă pentru începerea unei activităţi independente sau pentru iniţierea unei afaceri;

– completarea veniturilor salariale ale angajaţilor;

– stimularea mobilităţii forţei de muncă.

Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a şomerilor în temeiul art. 77 din Legea nr. 76/2002[6], se realizează prin:

---

[1] Privind aprobarea programelor de interes naţional în domeniul protecţiei drepturilor persoanelor cu handicap, precum şi în domeniul asistenţei sociale a persoanelor vârstnice, persoanelor fără adăpost şi persoanelor victime ale violenţei în familie şi a finanţării acestor programe (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 1 martie 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1171/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 790 din 25 noiembrie 2010).

[2] De pildă, prin Ordinul nr. 234/2007 al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007) a fost aprobat Regulamentul de organizare şi funcţionare a Observatorului Naţional al Ocupării şi Formării Profesionale a Forţei de Muncă.

[3] Pentru amănunte, a se vedea, Alexandru Ţiclea, *Măsuri de prevenire a şomajului*, în„ Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2007, p. 19-51.

[4] Din păcate, potrivit Eurostat, rata şomajului în rândul tinerilor în România era de 23,7%, sub media europeană, de 21,4% (Daniela Şerb, *Generaţia pierdută a României,* în „Evenimentul Zilei" din 19 ianuarie 2013, p. 13).

[5] A se vedea art. 57 din Legea nr. 76/2002, modificat prin Ordonanţa de urgenţă Guvernului nr. 144/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 969 din 1 noiembrie 2005).

[6] Conform art. 23 din Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaţilor şi gradaţilor profesionişti, angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată soldaţi sau gradaţi voluntari disponibilizaţi, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din această categorie, o sumă egală cu un salariu de bază minim brut pe ţară în vigoare şi contribuţia la bugetul asigurărilor de şomaj datorată de angajator, aferentă acestuia, cu obligaţia menţinerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puţin 3 ani.

De asemenea, în temeiul dispoziţiilor Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor şi studenţilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 30 martie 2007), modificată prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 126/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 697 din 14 octombrie

– subvenționarea locurilor de muncă[1];
– acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă;
– acordarea unor facilități.

Angajatorii care încadrează pe durată nedeterminată absolvenți ai unor instituții de învățământ sunt scutiți pe o perioadă de 12 luni, de plata contribuției datorată la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă absolvenților încadrați și primesc lunar, pe această perioadă pentru fiecare absolvent:

a) o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;

b) o sumă egală cu de 1,2 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;

c) o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior (art. 80).

Tot astfel, se dispune acordarea de credite în condiții avantajoase – cu dobândă de 50% din taxa oficială a scontului stabilită de Banca Națională a României – pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale, precum și activități independente desfășurare de persoane fizice autorizate.

Printre condițiile cerute de lege pentru acordarea acestor credite se numără și cea ca personalul încadrat să fie menținut în activitate 3 ani (art. 86).

Se mai prevede ca facilitate pentru angajatorii care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data angajării, reducerea sumei reprezentând contribuția de 5% datorată bugetului asigurărilor pentru șomaj[2].

„Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială, prevăzuți la art. 5 punctul IV[3], se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin:

a) acompaniament social personalizat;

b) activități de informare și promovare a intereselor tinerilor cu risc de marginalizare socială în rândul angajatorilor;

c) subvenționarea locului de muncă (art. 93[1])".

10. Orientarea, formarea profesională și angajarea în muncă a persoanelor cu handicap. Statul acordă o atenție deosebită protecției și promovării drepturilor persoanelor cu handicap.

În acest sens se prevede[3] că orice asemenea persoană care dorește să se integreze ori să se reintegreze în muncă are acces gratuit la evaluare și orientare profesională, indiferent de

---

2008), angajatorul care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor beneficiază de un stimulent financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință al asigurării pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare prevăzut de Legea nr. 76/2002, pe fiecare elev și student (art. 1).

Perioada maximă de acordare a acestui stimulent (din bugetul asigurărilor pentru șomaj – art. 2) este de 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic (art. 3).

[1] A se vedea, pentru amănunte, Răducan Oprea, *Subvenționarea locurilor de muncă pentru șomerii indemnizați sau neindemnizați și stimulentele oferite acestora – unele observații*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 33-44.

[2] A se vedea și art. 59-85 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 113/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 133 din 22 februarie 2011).

A se vedea, tot astfel, Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instituțiile de implementare a acestora, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 310 din 10 mai 2002), modificate ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 133/2016.

[3] Legea nr. 448/2006 privind protecția drepturilor persoanelor cu handicap (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

vârstă, tipul şi gradul de handicap. Tot astfel, are acces la informare şi la alegerea activităţii conform dorinţelor şi aptitudinilor sale (art. 72).

În vederea asigurării evaluării orientării, formării şi reconversiei profesionale a persoanelor cu handicap, autorităţile publice au obligaţia să ia următoarele măsuri specifice:

a) să realizeze/diversifice/susţină financiar programe privind orientarea profesională a persoanelor cu handicap;

b) să asigure pregătirea şi formarea pentru ocupaţii necesare în domeniul handicapului;

c) să coreleze pregătirea profesională a persoanelor cu handicap cu cerinţele pieţei muncii;

d) să creeze cadrul necesar pentru accesul la evaluare şi orientare profesională în orice meserie, în funcţie de abilităţile persoanelor cu handicap [art. 74 alin. (1)].

Aceste persoane au dreptul să li se creeze toate condiţiile pentru a-şi alege şi exercita profesia, meseria sau ocupaţia, pentru a dobândi şi menţine un loc de muncă, precum şi pentru a promova profesional.

În realizarea acestor drepturi, autorităţile publice au obligaţia să ia următoarele măsuri:

a) să promoveze conceptul potrivit căruia persoana cu handicap încadrată în muncă reprezintă o valoare adăugată pentru societate şi, în special, pentru comunitatea căreia aparţine;

b) să promoveze un mediu de muncă deschis, inclusiv şi accesibil persoanelor cu handicap;

c) să creeze condiţiile şi serviciile necesare pentru ca persoana cu handicap să poată alege forma de conversie/reconversie profesională şi locul de muncă, în conformitate cu potenţialul ei funcţional;

d) să înfiinţeze şi să susţină complexe de servicii, formate din unităţi protejate autorizate şi locuinţe protejate;

e) să iniţieze şi să dezvolte forme de stimulare a angajatorilor, în vederea angajării şi păstrării în muncă a persoanelor cu handicap;

f) să acorde sprijin pentru organizarea unei pieţe de desfacere pentru produsul muncii acestei persoane;

g) să diversifice şi să susţină diferite servicii sociale, respectiv consiliere pentru persoana cu handicap şi familia acesteia, informare pentru angajatori, angajare asistată şi altele asemenea;

h) să promoveze serviciile de mediere pe piaţa muncii;

i) să realizeze/actualizeze permanent baza de date, pentru evidenţierea ofertei de muncă din rândul persoanelor cu handicap;

j) să dezvolte colaborări cu mass-media, în vederea creşterii gradului de conştientizare/sensibilizare a comunităţii cu privire la potenţialul, abilităţile şi contribuţia persoanelor cu handicap la piaţa muncii;

k) să realizeze, în colaborare sau parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, programe şi proiecte având ca obiectiv creşterea gradului de ocupare;

l) să iniţieze şi să susţină campanii de sensibilizare şi conştientizare a angajatorilor asupra abilităţilor persoanelor cu handicap;

m) să iniţieze programe specifice care stimulează creşterea participării pe piaţa muncii a forţei de muncă din rândul grupurilor supuse riscului major de excluziune socială (art. 75).

Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale şi capacităţii de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel judeţean sau al sectoarelor municipiului Bucureşti.

A se vedea şi Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 233 din 4 aprilie 2007), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1147/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 804 din 29 noiembrie 2012).

Autoritățile şi instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

În schimbul acestei obligații se poate opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:

a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;

b) să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat (art. 78)[1].

Angajarea în muncă se realizează în următoarele forme:

a) pe piața liberă a muncii;

b) la domiciliu;

c) în forme protejate.

Formele protejate de angajare în muncă sunt:

a) loc de muncă protejat;

b) unitate protejată autorizată (art. 79)[2].

Unitățile protejate pot fi înființate de orice persoană fizică sau juridică, de drept public sau privat, care angajează persoane cu handicap.

Aceste unități pot fi:

a) cu personalitate juridică;

b) fără personalitate juridică, cu gestiune proprie, sub formă de secții, ateliere sau alte structuri din cadrul operatorilor economici, instituțiilor publice ori din cadrul organizațiilor neguvernamentale, precum şi cele organizate de persoana cu handicap autorizată, să desfăşoare activități economice independente [art. 81 alin. (1) şi (2)][3].

Unitățile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi:

a) scutire de plata taxelor de autorizare la înființare şi de reautorizare;

b) scutire de plată a impozitului pe profit, cu condiția ca cel puțin 75% din fondul obținut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziționarea de echipamente tehnologice, maşini, utilaje, instalații de lucru şi/sau amenajarea locurilor de muncă protejate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal;

c) alte drepturi acordate de autoritățile administrației publice locale finanțate din fondurile proprii [art. 82 alin. (1)].

Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă beneficiază de următoarele drepturi:

a) cursuri de formare profesională;

b) adaptare rezonabilă la locul de muncă;

c) consiliere în perioada prealabilă angajării şi pe parcursul angajării, precum şi în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii;

d) o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare;

e) un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;

f) posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens;

g) scutirea de plata impozitului pe salariu [art. 83 alin. (1)].

---

[1] Curtea Constituțională a decis că textul respectiv [până la republicare art. 77 alin. (2), (3) şi (4)] este conform cu legea fundamentală (Decizia nr. 1145/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 4 din 3 ianuarie 2008).

[2] Autorizarea unităților protejate se desfăşoară potrivit Procedurii aprobate prin Ordinul ministrului muncii, familiei şi protecției sociale nr. 1372/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 676 din 5 octombrie 2010).

[3] A se vedea şi art. 45 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006.

Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:

a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate şi achiziționării utilajelor şi echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;

b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum şi a cheltuielilor cu transportul materiilor prime şi al produselor finite la şi de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;

c) decontarea din bugetul asigurărilor pentru şomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare şi orientare profesională şi de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;

d) o subvenție de la stat, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă (art. 84).

Persoanele cu handicap grav sau accentuat, după caz, are dreptul la asistent personal (art. 35-44) sau la asistent profesionist (art. 45-50)[1].

11. Repartizarea în muncă. În anumite situații, statul intervine, prin organe specializate şi repartizează în muncă şomerii şi beneficiari ai ajutorului social.

Astfel, potrivit Ordinului nr. 85/2002 privind aprobarea procedurii de primire şi de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de şomaj[2], agențiile pentru ocuparea forței de muncă au atribuția de a repartiza în muncă persoanele care au calitatea de şomeri.

Dispozițiile de repartizare în muncă eliberate ca urmare a ofertei angajatorului au caracter obligatoriu pentru acesta, însă le şi poate refuza dacă cel repartizat nu corespunde cerințelor postului sau dacă postul vacant, între timp, s-a ocupat.

Tot astfel, conform Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat[3], pentru persoanele beneficiare de ajutor social, repartizarea în muncă este obligatorie, pentru angajatori soluția este aceeaşi ca în cazul beneficiarilor de indemnizație de şomaj.

12. Avizul la angajare. Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României[4], *avizul la angajare* reprezintă „documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui angajator de a încadra în muncă un străin pe o anumită funcție" [art. 2 lit. c)][5].

Totodată, este prevăzut *avizul la detaşare*, acesta reprezintă „documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care dă dreptul titularului să solicite o viză de lungă şedere în scop de detaşare şi un permis de şedere în acest scop pentru o perioadă de maximum un an la un interval de minimum 5 ani, în baza deciziei de detaşare de la un angajator persoană juridică cu sediul în străinătate la un beneficiar, persoană fizică sau juridică din România ori o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice străine. În temeiul prevederilor acordurilor, convențiilor sau înțelegerilor internaționale la care România este parte, perioada pentru care lucrătorul detaşat desfăşoară activitatea pe teritoriul României poate fi prelungită în condițiile şi situațiile prevăzute în mod expres de acestea" [art. 2 lit. d)][6].

---

[1] A se vedea şi art. 24-30 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006.

[2] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002, modificat ulterior inclusiv prin Ordinul nr. 123/2011 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 10 martie 2011).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 20 iulie 2001, modificată ulterior.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014.

[5] Distinct, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 421 din 5 iunie 2008) modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 331/2015 prevede necesitatea eliberării vizei de lungă şedere pentru angajarea în muncă (art. 44). De asemenea, prevede prelungirea dreptului de şedere temporară în scop de muncă (art. 56).

[6] Privind avizul de detaşare, a se vedea Mitică Purcaru, *Studiu privind detaşarea lucrătorilor. Norme europene şi naționale,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2015, p. 59-69.

În concepția acestui act normativ există mai multe categorii de lucrători pentru care este necesar avizul la angajare:

- *lucrătorul permanent* este „străinul încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare";

- *lucrătorul stagiar* este „străinul încadrat în muncă pe teritoriul României în baza avizului de angajare, pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum şi al îmbunătățirii cunoştințelor lingvistice şi culturale";

- *lucrătorul sezonier* este „străinul încadrat în muncă pe teritoriul României într-un sector în care activitatea se desfăşoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, cu contract individual de muncă pe durată determinată care nu poate depăşi 6 luni într-un interval de 12 luni, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare";

- *lucrătorul transfrontalier* este „străinul, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România şi care locuieşte în zona de frontieră a statului respectiv, încadrat în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare";

- *lucrătorul înalt calificat* este „străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare";

- *lucrătorul detaşat* este „străinul calificat, angajat al unei persoane juridice cu sediul în străinătate, care poate să desfăşoare o activitate lucrativă pe teritoriul României în una dintre următoarele situații:

(i) este *detaşat pe teritoriul României*, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşarea şi beneficiarul prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea în România;

(ii) este *detaşat la o reprezentanță, sucursală sau filială* din România a unei persoane juridice străine;

(iii) este *detaşat la o întreprindere* care aparține unui grup de întreprinderi, recunoscut conform legislației naționale, situată pe teritoriul României" [art. 2 lit. e)-j)].

În conformitate cu prevederile art. 3 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, „nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României a străinilor din următoarele categorii:

a) străinii al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;

b) străinii care urmează să desfăşoare activități didactice, ştiințifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale sau ca titulari ai unui drept de şedere temporară pentru desfăşurarea de activități de cercetare ştiințifică, şi personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educației naționale, precum şi străinii care desfăşoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;

c) străinii care urmează să desfăşoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte organe ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;

d) străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română care fac dovada în acest sens;

e) străinii titulari ai dreptului de şedere pe termen lung pe teritoriul României;

f) străinii titulari ai dreptului de şedere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de membri de familie ai unui cetățean român;

g) străinii titulari ai dreptului de şedere temporară pentru studii;

h) străinii titulari ai dreptului de şedere temporară acordat potrivit prevederilor art. 130 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

i) străinii care au beneficiat anterior de un drept de şedere pe teritoriul României de cel puțin 3 ani, în calitate de membri de familie ai unui cetățean român şi care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 64 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

j) străinii care au dobândit o formă de protecție în România;

k) solicitanții de azil de la data la care au dreptul de a primi acces la piața forței de muncă potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, cu modificările şi completările ulterioare, dacă se mai află în procedura de determinare a unei forme de protecție;

l) străinii tolerați, pe perioada cât li s-a acordat tolerarea rămânerii pe teritoriul României.

Străinii titulari ai dreptului de şedere temporară pentru studii pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României fără aviz de angajare numai cu contract individual de muncă cu timp parțial cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi".

Avizul de angajare se eliberează de către Inspectoratul General pentru Imigrări la cererea angajatorului, dacă sunt îndeplinite următoarele condiții generale:

„a) angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală desfăşoară efectiv activitatea pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului;

b) angajatorul are achitate obligațiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii;

c) angajatorul nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârşită cu intenție, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare, denumită în continuare Codul penal;

d) angajatorul nu a fost sancționat potrivit art. 36 alin. (1) din prezenta ordonanță, art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii sau potrivit art. 9 alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările ulterioare, în ultimii 3 ani anteriori depunerii cererii;

e) contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admişi pe piața forței de muncă stabilit potrivit prevederilor art. 29 alin. (1) nu a fost epuizat;

f) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplineşte condițiile prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. a), e), g) şi h), art. 11 şi art. 27 alin. (2) lit. c) şi e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi nu se află în vreunul dintre cazurile de nepermitere a intrării în România prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. b)-d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002..."(art. 4)[1].

Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 prevede şi condițiile speciale necesare eliberării avizului de angajare în cazul categoriilor de lucrători. Astfel, *pentru lucrătorii permanenți* se eliberează „în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungeşte în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare, în situația în care se mențin condițiile de angajare pe locul de muncă respectiv". Condițiile speciale pentru lucrătorii permanenți sunt următoarele:

„a) angajatorul a depus diligențe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, de către un cetățean al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, de către un cetățean al Confederației Elveției sau de către un străin titular al dreptului de şedere pe termen lung pe teritoriul României;

[1] A se vedea pentru dezvoltări, Mitică Purcaru, *Studiu pentru angajarea lucrătorilor străini în România*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2014, p. 24-50; *idem*, *Cadrul normativ european privind condițiile de intrare şi de şedere a resortisanților țărilor terțe pe teritoriul statelor membre în contextul unui transfer în cadrul aceleiaşi companii în calitate de cadre de conducere, specialişti sau angajați stagiari*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2015, p. 43-62.

b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată;

c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea acelui loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României" [art. 7 alin. (1) și (2)].

Pentru lucrătorii stagiari „se eliberează exclusiv angajatorului persoană juridică în vederea încadrării în muncă a unui străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale. Durata stagiului nu poate fi prelungită".

Condițiile speciale instituite de lege sunt următoarele:

„a) angajatorul a depus diligențe pentru încadrarea în muncă în vederea efectuării stagiului a unui cetățean român, a unui cetățean al altui stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, a unui cetățean al Confederației Elvețiene sau a unui străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;

b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale;

c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplinește condițiile de studii sau calificare profesională pentru efectuarea stagiului și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României" (art. 9).

Pentru lucrătorii sezonieri „se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin într-un sector în care activitatea se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată care nu poate depăși 6 luni într-un interval de 12 luni. Contractul individual de muncă nu poate fi prelungit". Condițiile speciale pentru eliberarea acestui aviz sunt următoarele:

„a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată care nu poate depăși 6 luni într-un interval de 12 luni;

b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea acelui loc de muncă".

Pentru lucrătorii transfrontalieri, „se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, a unui străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungește în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare". Condițiile pentru eliberarea acestui aviz sunt următoarele:

„a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată, un străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv;

b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare în România pentru ocuparea acelui loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României" (art. 13).

Pentru lucrătorii înalt calificați „se eliberează exclusiv angajatorului persoană juridică în vederea încadrării în muncă a unui străin pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract

individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungeşte în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare". În vederea eliberării acestui aviz este necesară îndeplinirea următoarelor condiții:

„a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an, şi să îi plătească un salariu de cel puțin 4 ori câştigul salarial mediu brut;

b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplineşte condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea locului de muncă înalt calificat şi nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfăşoare pe teritoriul României" (art. 15).

În art. 17-19 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 sunt prevăzute condițiile pentru eliberarea avizului de angajare în situații speciale.

În vederea *detaşării pe teritoriul României a unui străin* este necesar ca beneficiarul prestării de servicii să obțină avizul de detaşare, eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, la cererea beneficiarului prestării de servicii, dacă se constată îndeplinirea cumulativă a condițiilor legale (art. 20).

Beneficiarul prestării de servicii, poate primi în vederea desfăşurării unei activități lucrative pe teritoriul României un străin angajat al unei persoane juridice cu sediul în străinătate, numai dacă:

„a) străinul îndeplineşte condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate şi autorizare, potrivit legislației în vigoare, şi nu are antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfăşoară sau urmează să o desfăşoare pe teritoriul României;

b) are achitate obligațiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii;

c) desfăşoară efectiv activitatea pentru care solicită detaşarea străinului;

d) nu a fost sancționat potrivit art. 36 alin. (1) din prezenta ordonanță, art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii sau potrivit art. 9 alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011, cu modificările ulterioare, în ultimii 3 ani anteriori depunerii cererii;

e) nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârşită cu intenție, prevăzută de Codul penal;

f) contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admişi pe piața forței de muncă stabilit potrivit art. 29 alin. (1) nu a fost epuizat;

g) străinul care urmează a fi detaşat îndeplineşte condițiile prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. a), e), g) şi h), art. 11 şi art. 27 alin. (2) lit. c) şi e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002..., şi nu se află în vreunul dintre cazurile de nepermitere a intrării în România prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. b)-d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002...". Dovada îndeplinirii condițiilor se face cu următoarele documente:

„a) atestatul de recunoaştere a studiilor necesare ocupării locului de muncă vacant, eliberat de Ministerul Educației Naționale, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu, sau diploma de studii eliberată de instituții de învățământ acreditate în România;

b) copiile documentelor care atestă pregătirea profesională obținută în afara sistemului de învățământ sau, după caz, care atestă experiența profesională, traduse şi legalizate în condițiile legii;

c) atunci când este cazul, documente care atestă obținerea în România sau în alt stat membru al Uniunii Europene a calificării profesionale necesare ocupării funcției, după caz, traduse şi legalizate în condițiile legii;

d) *curriculum vitae* al străinului, care să conțină și declarația pe propria răspundere a acestuia că este apt din punct de vedere medical și are cunoștințe minime de limba română;

e) cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine sau reședință, tradus și legalizat în condițiile legii;

f) copia contractului individual de muncă, înregistrat la autoritățile competente din țara de origine, tradus și legalizat;

g) copia actului de detașare, tradus și legalizat;

h) certificatul de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială beneficiarul prestării de servicii își are sediul social, privind achitarea obligațiilor către bugetul de stat, la sfârșitul trimestrului încheiat anterior depunerii cererii;

i) certificatul de înmatriculare în registrul comerțului și certificatul constatator din care să rezulte că în registrul comerțului nu au fost înregistrate mențiuni privind deschiderea procedurii falimentului, în copie și în original;

j) cazierul judiciar al beneficiarului prestării de servicii;

k) copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al străinului;

l) două fotografii tip 3/4 ale străinului" [art. 21 alin. (1) și (2)].

Numărul avizelor de angajare ce pot fi eliberate nu este nelimitat. În scopul protejării forței de muncă naționale, Guvernul, anual, stabilește numărul maxim de autorizații acordate străinilor[1].

13. Protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate. Conform art. 1 din Legea nr. 156/2000[2], statul român asigură protecția cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate. Rezultă că textul vizează *numai* cetățenii români domiciliați în țara noastră care lucrează în alte țări, în temeiul unui contract individual de muncă.

Nu beneficiază de protecție cei care lucrează în străinătate în baza unor contracte civile sau comerciale, cetățenii români cu domiciliul în străinătate, precum și apatrizii domiciliați în România.

Cetățenii români care lucrează în străinătate și cărora nu le sunt aplicabile prevederile acestui act normativ, beneficiază de măsuri speciale de protecție stabilite prin legile române și străine sau prin tratate și convenții internaționale la care România este parte.

Ținându-se seama de normele de drept internațional privat, Legea nr. 156/2000, conține norme de drept referitoare la măsurile de protecție ce pot fi luate de statul român.

Potrivit art. 3, Guvernul României, prin autoritățile competente, va depune diligentele necesare pentru încheierea de acorduri, înțelegeri, tratate sau convenții cu autoritățile publice similare din alte state, în vederea stabilirii condițiilor de protecție a cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în țările respective.

Activitățile de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate se desfășoară numai de agenții de ocupare a forței de muncă care îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 9 din lege. Printre aceste condiții se numără și cele care prevăd ca agențiile menționate să dispună de personal cu experiență în domeniu forței de muncă [lit. b)] și să fie încheiat cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă [lit. d)].

---

[1] Astfel, prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 87 din 2 februarie 2015), s-a stabilit pentru anul 2015 contingentul de lucrători nou admiși pe piața muncii, după cum urmează:

„a) lucrători permanenți - 3.300;

b) lucrători stagiari - 200;

c) lucrători sezonieri - 200;

d) lucrători transfrontalieri - 100;

e) lucrători înalt calificați - 800;

f) lucrători detașați – 900".

[2] Privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 5 mai 2009).

Curtea Constituțională[1] a reținut că dispozițiile de mai sus sunt conforme cu legea fundamentală, deoarece în primul caz, nu sunt instituite nici privilegii nici discriminări între cetățeni, iar în cel de al doilea caz, încheierea de contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă se justifică prin scopul însuşi al Legii nr. 156/2000, acela de a asigura protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

Medierea angajării cetățenilor români se poate efectua numai pe baza contractelor încheiate de agenții de ocupare a forței de muncă acreditați, cu persoane juridice, persoane fizice şi organizații patronale din străinătate care conțin oferte ferme de locuri de muncă. Sunt considerate ferme doar ofertele care cuprind elementele minimale stabilite de art. 10 alin. (2) şi (3) din Hotărârea Guvernului nr. 384/2001[2].

Cetățenii români care solicită să lucreze în străinătate vor încheia cu agenții de ocupare a forței de muncă, *contracte de mediere*[3].

În asigurarea protecției cetățenilor români care lucrează în străinătate, Ministerului Afacerilor Externe îi revin îndatoririle de diligență prevăzute de art. 4[4], în timp ce controlul îndeplinirii condițiilor specificate în art. 9[5] şi 10[6] şi al activității desfăşurate de agenții de ocupare a forței de muncă se realizează de personalul din cadrul Inspecției Muncii.

---

[1] Decizia nr. 316/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 741 din 15 august 2005).

[2] Privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 208 din 24 aprilie 2001), modificată şi completată prin Hotărârea Guvernului nr. 850/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 23 august 2002) şi prin Hotărârea Guvernului nr. 683/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 475 din 1 iunie 2006).

[3] Acest contract este total diferit de cel reglementat de art. 45-49 din Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2014). De asemenea, Decizia nr. 266/2014 a Curții Constituționale a declarat neconstituțional art. 2 alin. (1) şi alin. (1^2) din acest act normativ.

[4] Art. 4 din Legea nr. 156/2000 prevede: Ministerul Afacerilor Externe, prin misiunile diplomatice şi oficiile consulare, va depune diligențele necesare pentru ca, prin intermediul autorităților publice sau al organismelor străine competente, să se asigure cetățenilor români prevăzuți la art. 1:

a) respectarea pe durata angajării a drepturilor prevăzute la art. 3;

b) aplicarea măsurilor de protecție a salariaților, prevăzute de legislația statului respectiv;

c) soluționarea, potrivit legislației aplicabile statului respectiv, a unor eventuale litigii având ca obiect acordarea drepturilor prevăzute de prezenta lege.

[5] Art. 9 din Legea nr. 156/2000 dispune că: Agenții de ocupare a forței de muncă pot desfăşura activitatea de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate dacă îndeplinesc următoarele condiții:

a) dispun de spațiul şi de dotările necesare pentru buna desfăşurare a activității, aşa cum acestea vor fi precizate în metodologia de aplicare a prezentei legi;

b) au încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă;

c) au organizată o bancă de date care să cuprindă ofertele şi solicitările de locuri de muncă în străinătate informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora şi la calificările şi aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor;

d) au încheiat cu persoane juridice, persoane fizice şi organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă;

e) sunt înregistrați la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază îşi au sediul.

[6] Art. 10 din Legea nr. 156/2000: Contractele prevăzute la art. 9 lit. d) vor cuprinde cel puțin următoarele elemente:

a) durata contractului;

b) numărul de locuri de muncă în străinătate pentru care se încheie contractul;

c) funcția, meseria sau ocupația;

d) natura şi durata angajării, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;

e) durata timpului de muncă şi de repaus;

f) tariful orar, salariul lunar şi datele de plată a salariului;

g) sporuri, ore suplimentare şi alte drepturi salariale;

h) cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;

i) durata, modul de acordare şi drepturile băneşti aferente concediului de odihnă;

j) condițiile de muncă, măsuri de protecție şi securitate a muncii;

k) posibilitatea transferării salariului în România;

l) asigurarea medicală a angajaților români, similar cu cea a cetățenilor din țara primitoare;

Conform art. 13 din Legea nr. 156/2000, cetățenii români care lucrează în străinătate, în baza contractelor care conțin oferte ferme de muncă, beneficiază în țara de prestațiile de asigurări sociale (de sănătate, de şomaj, de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale) dacă, în temeiul contractelor de asigurare încheiate, plătesc organelor competente din România contribuțiile corespunzătoare stabilite pe baza declarațiilor privind veniturile lunare realizate în străinătate.

Încălcarea dispozițiilor menționate, constituie contravenție aşa cum dispune art. 16 din aceeaşi lege.

§4. Organe cu atribuții în domeniul muncii

14. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice. Este organizat şi funcționează potrivit Hotărârii Guvernului nr. 344/2014[1], fiind şi organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului; „realizează politicile naționale, corelate cu cele la nivel european şi internațional, în domeniile muncii, familiei, protecției sociale şi persoanelor vârstnice, îndeplinind rolul de autoritate de stat, strategie şi planificare, reglementare, sinteză, coordonare, monitorizare, inspecție şi control" [art. 1 alin. (1) şi (2)].

În exercitarea funcțiilor sale, Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice îndeplineşte următoarele atribuții principale:

- identifică, elaborează şi promovează politici publice şi acte normative în domeniul muncii, familiei, protecției sociale şi persoanelor vârstnice, în deplină concordanță cu prevederile Programului de guvernare şi cu obligațiile României ce decurg din statutul de stat membru al Uniunii Europene, pentru domeniul său de activitate;
- elaborează rapoarte de monitorizare şi evaluare cu privire la politicile publice inițiate şi implementate la nivelul ministerului;
- avizează proiectele de acte normative elaborate de ministere şi de organe ale administrației publice centrale, pentru domeniul său de activitate;
- colaborează cu asociațiile profesionale şi patronale din domeniile sale de activitate şi asigură dialogul permanent cu acestea, cu mass-media şi cu societatea civilă în general, în scopul informării reciproce şi perfecționării cadrului legislativ existent;
- asigură implementarea prevederilor legislației Uniunii Europene în domeniile sale de competență;
- reprezintă România, în condițiile legii, la organismele internaționale şi la instituțiile europene din domeniul său de activitate.

În domeniul ocupării forței de muncă şi al formării profesionale:

- elaborează şi promovează proiecte de acte normative şi documente de politică publică necesare realizării obiectivelor strategice în domeniul ocupării şi formării profesionale a forței de muncă;

---

m) acordarea de despăgubiri angajaților români în cazul accidentelor de muncă, al bolilor profesionale sau al decesului;

n) condițiile de cazare, de locuit sau, după caz, de închiriere a unei locuințe şi de asigurare a hranei;

o) asigurarea formalităților, stabilirea condițiilor de transport din România în statul în care se asigură ofertele de locuri de muncă şi retur pentru angajații cetățeni români şi membrii de familie care îi însoțesc sau îi vizitează, precum şi suportarea cheltuielilor aferente;

p) taxele, impozitele şi contribuțiile care grevează asupra veniturilor angajaților cetățeni români, asigurându-se evitarea dublei impuneri sau a dublei perceperi de contribuții de asigurări sociale;

r) obligațiile angajaților cetățeni români în străinătate.

(2) Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a asigura includerea elementelor prevăzute la alin. (1) lit. c)-r) şi în contractul individual de muncă încheiat între angajatorul străin şi angajatul cetățean român.

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 7 mai 2014.

- elaborează, promovează şi actualizează cadrul strategic naţional din domeniul ocupării şi formării profesionale a forţei de muncă, pe baza cerinţelor interne şi europene, împreună cu instituţiile şi organismele implicate în domeniu;

- analizează, propune modificări şi aprobă anual Programul naţional de ocupare a forţei de muncă şi Planul naţional de formare profesională, iniţiate de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă;

- elaborează şi actualizează Clasificarea ocupaţiilor din România, la propunerile diferiţilor utilizatori, precum şi Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe de formare profesională finalizate cu certificate de calificare;

- elaborează şi promovează politicile publice privind lucrătorii mobili/migranţi şi iniţiază măsuri legislative şi/sau administrative în vederea integrării socioprofesionale a imigranţilor în România, asigurând promovarea politicilor de formare profesională, ocuparea forţei de muncă şi lupta împotriva discriminării lucrătorilor imigranţi;

- aplică, în calitate de furnizor de ajutor de stat pentru formare profesională, legislaţia în domeniul ajutorului de stat;

- analizează documentaţia şi eliberează atestatele de recunoaştere a calificărilor dobândite în străinătate, în afara sistemului de învăţământ, de către cetăţenii români sau cetăţeni ai altor state membre ale Uniunii Europene ori ai statelor aparţinând Spaţiului Economic European, care doresc să desfăşoare activităţi economice pe teritoriul României;

- colaborează cu alte ministere şi instituţii la elaborarea Registrului naţional al calificărilor din România;

- analizează şi evaluează îndeplinirea condiţiilor de autorizare a agenţilor de muncă temporară şi eliberează solicitanţilor autorizaţia de funcţionare;

- monitorizează şi actualizează Registrul naţional de evidenţă a agenţilor de muncă temporară autorizaţi;

- reprezintă România în cadrul comitetelor şi grupurilor de lucru operaţionale, din domeniul ocupării forţei de muncă şi al liberei circulaţii a lucrătorilor, la nivelul Uniunii Europene, precum şi la nivel internaţional;

- elaborează şi promovează cadrul legislativ necesar realizării obiectivelor strategice în domeniul mobilităţii forţei de muncă, a liberei circulaţii a lucrătorilor cetăţeni ai Uniunii Europene şi Spaţiului Economic European, realizează transpunerea legislaţiei comunitare în legislaţia internă.

În domeniul persoanelor cu handicap:

- monitorizează respectarea drepturilor persoanelor cu handicap;

- avizează persoanele juridice de drept public sau de drept privat să desfăşoare activităţi în domeniul protecţiei persoanelor cu handicap şi să înfiinţeze instituţii de asistenţă socială pentru persoanele cu handicap;

- autorizează unităţile protejate şi monitorizează respectarea condiţiilor de autorizare.

În domeniul salarizării:

- elaborează şi promovează politicile publice şi proiectele de acte normative în vederea punerii în aplicare a Programului de guvernare şi a obiectivelor strategice în domeniul salarizării;

- elaborează şi promovează pachetul de legi speciale anuale de implementare a Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, în vederea asigurării modificării succesive a salariilor de bază, soldelor funcţiilor de bază/salariilor funcţiilor de bază şi a indemnizaţiilor lunare de încadrare, în scopul aplicării etapizate a acesteia;

- elaborează propuneri privind sistemul de salarizare pentru personalul contractual din sectorul bugetar, colaborează cu Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici privind sistemul de salarizare pentru funcţionarii publici;

- propune strategii cu privire la politicile salariale în regii autonome, companii şi societăţi naţionale şi în societăţi comerciale cu capital integral sau majoritar de stat;
- elaborează sistemul de ajustare a salariilor în raport cu evoluţia indicatorilor macroeconomici;
- elaborează metodologia de calcul şi propune nivelul salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată;
- asigură monitorizarea şi controlul aplicării Legii-cadru nr. 284/2010, împreună cu instituţiile publice nominalizate în art. 8 din actul normativ precizat;
- analizează şi verifică respectarea reglementărilor în vigoare în întocmirea proiectelor bugetelor de venituri şi cheltuieli elaborate de instituţiile şi autorităţile publice;
- avizează proiectele de hotărâri ale Guvernului pentru aprobarea regulamentelor de stabilire a locurilor de muncă, categoriilor de personal şi a mărimii sporului pentru condiţii de muncă, conform art. 21 din Legea-cadru nr. 284/2010;
- fundamentează valoarea nominală a tichetelor de masă, conform Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă, şi a tichetelor de creşă, conform Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou şi a tichetelor de creşă;
- analizează şi soluţionează problematica raporturilor de muncă (salarizare, pensii, drepturi materiale, alte drepturi) ale tuturor categoriilor de personal din sectorul apărare, ordine publică şi siguranţă naţională şi din alte structuri conexe acestuia;
- echivalează studiile cadrelor militare, poliţiştilor şi funcţionarilor publici cu statut special din administraţia penitenciarelor, la trecerea în rezervă, în vederea angajării acestora în sectorul civil.

În domeniul securităţii:

- elaborează strategia şi cadrul legislativ în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;
- asigură măsurile necesare aplicării legislaţiei Uniunii Europene care armonizează condiţiile de comercializare a produselor pentru următoarele domenii de competenţă: maşini, echipamente individuale de protecţie, echipamente şi sisteme protectoare destinate utilizării în atmosfere potenţial explozive, explozive de uz civil şi articole pirotehnice;
- elaborează cadrul legislativ privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale;
- recunoaşte şi desemnează organismele de evaluare a conformităţii pentru domeniul de competenţă al ministerului;
- promovează priorităţile de cercetare-dezvoltare în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în vederea includerii acestora în cadrul Planului sectorial de cercetare-dezvoltare al ministerului.

15. Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă. Conform art. 3 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 640/2007[1], în cadrul aparatului central al acestei agenţii funcţionează:

– Direcţia aplicare instrumente juridice bilaterale;
– Direcţia protecţie drepturi cetăţeni români care lucrează în străinătate;
– Direcţia informare, consiliere şi mediere privind încadrarea în muncă în străinătate.

Potrivit art. 3 din Statutul[2] agenţiei, atribuţiile ei în domeniul muncii sunt:

a) implementează strategiile de formare profesională elaborate potrivit legii;

b) monitorizează activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în raport cu indicatorii de performanţă stabiliţi la nivel naţional/teritorial;

c) stabileşte relaţii de parteneriat cu alte persoane juridice de drept public sau privat implicate în activitatea de ocupare şi formare profesională;

---

[1] Privind stabilirea unor măsuri în aplicarea prevederilor art. II din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 28/2007 pentru completarea Legii nr. 202/2006 privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă, precum şi pentru stabilirea unor măsuri de reorganizare instituţională (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 427 din 27 iunie 2007).

[2] Aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1610/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 958 din 28 noiembrie 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 662/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 519 din 26 iulie 2010).

d) efectuează controlul asupra respectării de către persoanele fizice sau juridice a obligațiilor ce le revin potrivit Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;

e) verifică acreditarea furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă;

f) verifică respectarea obligațiilor prevăzute în convențiile sau în contractele încheiate potrivit legii;

g) îndeplinește atribuțiile delegate de către Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane pentru axa prioritară „Modernizarea serviciului public de ocupare";

h) gestionează, prin agențiile teritoriale, Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale;

i) asigură implementarea, menținerea și îmbunătățirea sistemelor de management al calității;

j) asigură aplicarea în domeniul circulației forței de muncă a instrumentelor juridice bilaterale încheiate de România cu alte state;

k) asigură recrutarea și plasarea forței de muncă în străinătate atât în statele cu care România are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forței de muncă, cât și în statele cu care nu are încheiate asemenea acorduri;

l) colaborează cu instituțiile competente din țară și din străinătate în vederea asigurării și protejării drepturilor și libertăților cetățenilor români care lucrează în străinătate;

m) asigură consiliere în litigii și conflicte de muncă, în scopul respectării drepturilor cetățenilor români care lucrează în străinătate, potrivit legislației aplicabile în statul respectiv;

n) realizează monitorizarea și coordonarea aplicării instrumentelor juridice bilaterale încheiate de România cu alte state, precum și evidența circulației forței de muncă;

o) realizează acțiuni de informare cu privire la drepturile și obligațiile cetățenilor români care lucrează în străinătate;

p) propune Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice modificarea și, după caz, completarea legislației naționale în domeniul protecției cetățenilor români care lucrează în străinătate.

§5. Agenția Națională pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială

16. Reglementare. Scop. Conform art. 237 din Codul muncii, aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securitate și sănătate în muncă este supusă controlului Inspecției Muncii, ca organ specializat al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordonarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Organizarea și funcționarea Inspecției Muncii sunt prevăzute de Legea nr. 108/1999[1] și de Regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1377/2009[2].

Potrivit art. 2 din Regulament, Inspecția muncii exercită controlul aplicării unitare a dispozițiilor legale în domeniile sale de competență în unitățile din sectorul public, mixt, privat, precum și la alte categorii de angajatori.

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012.

Privind art. 5 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 920 din 17 decembrie 2014), Legea nr. 108/1999 va fi abrogată la adoptarea unui act normativ privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Agenției Naționale pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 802 din 25 noiembrie 2009, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 884/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 804 din 20 octombrie 2015).

Are ca principal scop urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.

17. Organizarea și funcționarea Inspecției Muncii. În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 108/1999 (art. 10-12) și ale Regulamentului conducerea acestui organism este asigurată de un inspector general de stat, și doi adjuncți, care exercită funcții publice de conducere specifice [art. 6 alin. (1)-(3) din Regulament].

În cadrul său, este organizat și funcționează Colegiul Inspecției Muncii, ca organ consultativ (art. 8 din Regulament).

În fiecare județ și municipiul Bucureşti sunt înființate inspectorate teritoriale de muncă, unități cu personalitate juridică (art. 2) conduse de un inspector șef (art. 11 din lege).

„În subordinea Inspecției Muncii funcționează Centrul de Monitorizare a Unităților cu Risc Profesional și Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională" (art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 1377/2009 și Anexa nr. 2).

Personalul Inspecției Muncii și al inspectoratelor teritoriale de muncă este alcătuit din funcționari publici și personal contractual [art. 12 alin. (1) din lege].

18. Atribuțiile generale ale Inspecției Muncii. Sunt prevăzute la art. 6 alin. (1) din Legea nr. 108/1999, ele constând în:

„a) controlul aplicării prevederilor legale, generale și speciale, în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței;

b) furnizarea de informații angajatorilor și salariaților cu privire la mijloacele de aplicare a prevederilor legale în domeniile de competență;

c) informarea autorităților competente despre deficiențele sau abuzurile legate de aplicarea dispozițiilor legale în vigoare;

d) prestarea de servicii specifice domeniului său de activitate;

e) inițierea de propuneri pentru îmbunătățirea cadrului legislativ din domeniile sale de activitate, pe care le înaintează Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice".

Aceste obiective decurg din sarcinile generale ale Inspecției Muncii stabilite de Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 81 din anul 1947 privind Inspecția Muncii în industrie și comerț și Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură, ambele ratificate de țara noastră.

Astfel, în art. 3 alin. (1) din Convenția nr. 81/1947 se prevede că „sistemul de inspecție a muncii va avea următoarele sarcini:

a) să asigure aplicarea dispozițiilor legale referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea profesiei lor, cum sunt dispozițiile privind durata muncii, salarizarea, securitatea și igiena muncii, condițiile de trai, folosirea copiilor și a tinerilor și altele conexe, în măsura în care inspectorii de muncă sunt însărcinați să asigure aplicarea acestor dispoziții;

b) să furnizeze celor care angajează și lucrătorilor informații și îndrumări tehnice asupra mijloacelor celor mai eficace de respectare a dispozițiilor legale;

c) să aducă la cunoștința autorității competente deficiențele sau abuzurile care constituie încălcări ale dispozițiilor legale în vigoare."

19. Atribuțiile specifice ale Inspecției Muncii. Sunt prevăzute de art. 6 alin. (2) din Legea nr. 108/1999[1].

A. în domeniul relațiilor de muncă:

a) controlează aplicarea reglementărilor legale, generale și speciale, cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă;

[1] Și alte acte normative prevăd atribuții ale Inspecției Muncii, de pildă, Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestărilor de servicii transnaționale (art. 12 și art. 13).

b) controlează stabilirea şi acordarea drepturilor cuvenite salariaţilor ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

c) controlează aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;

d) asigură la nivel naţional evidenţa muncii prestate în baza contractelor individuale de muncă, prin registrul general de evidenţă al salariaţilor, precum şi evidenţa zilierilor şi a beneficiarilor prestaţiilor acestora;

e) controlează folosirea forţei de muncă, în scopul identificării cazurilor de muncă nedeclarată;

f) primeşte şi transmite în sistem informatic, prin inspectoratele teritoriale de muncă, datele depuse de angajatori şi beneficiari referitoare la salariaţi şi la zilieri;

g) asigură înregistrarea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi şi verifică prevederile acestora, potrivit procedurii aprobate de inspectorul general de stat, şi conciliază conflictele de muncă declanşate la nivelul unităţilor;

B. în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă şi al supravegherii pieţei:

a) controlează, coordonează şi îndrumă metodologic aplicarea prevederilor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă, ce decurg din legislaţia naţională, europeană şi din convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii;

b) cercetează evenimentele conform competenţelor, avizează cercetarea, stabileşte sau confirmă caracterul accidentelor, colaborează cu instituţiile implicate în ceea ce priveşte evidenţa şi raportarea accidentelor de muncă şi bolilor profesionale;

c) controlează activitatea de instruire, informare şi consultare a salariaţilor şi furnizează informaţii în vederea îmbunătăţirii acesteia;

d) autorizează din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă funcţionarea persoanelor fizice şi juridice şi retrage sau poate propune retragerea autorizării, în condiţiile legii;

e) analizează activitatea serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi propune, după caz, comisiei de abilitare a serviciilor externe de prevenire şi protecţie şi de avizare a documentaţiilor cu caracter tehnic de informare şi instruire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă retragerea abilitării;

f) eliberează avize şi autorizaţii conform competenţelor stabilite prin actele normative aplicabile;

g) dispune sistarea activităţii sau oprirea din funcţiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care se constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională, şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;

h) dispune angajatorului efectuarea de măsurători, determinări şi expertize pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, precum şi verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă, cheltuielile fiind suportate de către angajator;

i) controlează respectarea prevederilor legale referitoare la introducerea pe piaţă a produselor pentru care desfăşoară acţiuni de supraveghere a pieţei, conform competenţelor;

j) restricţionează, prin măsurile legale stabilite de legislaţia în vigoare, comercializarea produselor neconforme şi dispune măsuri de eliminare a neconformităţilor constatate;

k) prelevează probe şi efectuează testări în vederea identificării produselor care prezintă suspiciuni de neconformitate;

l) colaborează cu autorităţile vamale şi alte organisme responsabile cu controalele la frontiere în vederea schimbului de informaţii cu privire la produsele ce prezintă riscuri în utilizare;

m) colaborează cu autorităţile competente naţionale şi din cadrul Uniunii Europene în toate problemele de supraveghere a pieţei, inclusiv în ceea ce priveşte notificarea clauzei de salvgardare în cazul produselor neconforme.

20. Inspectorii de muncă. În temeiul art. 16 din Legea nr. 108/1999, funcția de inspector de muncă face parte din categoria funcțiilor publice specifice cu statut special. Inspectorii de muncă „beneficiază de stabilitate în funcție şi independență față de orice schimbare guvernamentală şi influență neprevăzută din afară" [art. 11 alin. (2) şi (3) din Regulament].

Pot fi inspectori de muncă persoanele cu studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniile fundamentale: ştiințe inginereşti, ştiințe agricole şi silvice, ştiințe juridice, ştiințe economice, sau în specializările: sociologie, psihologie, medicină, administrație publică şi ştiințe politice.

Obligațiile principale ale inspectorilor de muncă sunt:

a) să nu aibă vreun interes, direct sau indirect, de orice natură ar fi acesta, în entitățile care se află sub incidența controlului lor;

b) să nu dezvăluie secretele de fabricație şi, în general, procedurile de exploatare, de care ar putea lua cunoştință în exercitarea funcțiilor lor, atât pe durata existenței raporturilor de serviciu, cât şi timp de 2 ani după data încetării acestora;

c) să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de prezenta lege şi să nu dezvăluie angajatorului, prepuşilor săi sau altor persoane faptul că efectuează controlul ca urmare a unei sesizări (art. 18).

În exercitarea atribuțiilor prevăzute de lege, inspectorii de muncă au următoarele drepturi:

- să aibă acces liber, permanent şi fără înştiințare prealabilă în sediul oricărui angajator şi în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice;
- să identifice, pe baza actelor care dovedesc identitatea sau pe baza altor documente, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor şi să impună completarea fişei de identificare;
- să solicite angajatorului sau reprezentantului legal al acestuia, precum şi salariaților, singuri ori în prezența martorilor, documentele şi informațiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;
- să li se pună la dispoziție de către entitatea controlată copii de pe documentele care au legătură cu controlul efectuat sau cu cercetarea evenimentului;
- să ia declarații scrise, singuri sau în prezența martorilor, salariaților, angajatorilor şi/sau, după caz, reprezentanților legali ai acestora, precum şi altor persoane care pot da informații cu privire la obiectul controlului efectuat sau al evenimentului cercetat;
- să preleveze, în vederea efectuării de analize în laboratoare specializate sau în vederea administrării de probe, mostre de produse, materiale ori substanțe fabricate, utilizate, depozitate, manipulate şi să înştiințeze deținătorul sau angajatorul despre aceasta;
- să dispună angajatorului efectuarea de măsurători, determinări şi expertize pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, precum şi verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă;
- să preleveze mostrele necesare din produse pentru care desfăşoară acțiuni de supraveghere a pieței, iar în cazul în care consideră necesar, să dispună distrugerea sau scoaterea din uz a produselor care prezintă un risc grav;
- să dispună angajatorului măsuri, în vederea remedierii într-un timp determinat a neconformităților constatate;
- să dispună interzicerea, restricționarea, retragerea unui produs de pe piață sau rechemarea acestuia, cu precizarea motivelor care stau la baza acestei decizii;
- să dispună sistarea activității sau oprirea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare ori de îmbolnăvire profesională, şi să sesizeze, după caz, organele de urmărire penală;
- să dispună suspendarea sau retragerea autorizației de funcționare;

- să aplice semne distinctive cu valoare de sigiliu, în condițiile prevăzute de lege, în virtutea autorității de stat cu care este învestit, pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

- să sesizeze organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniu, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;

- să constate contravenții și să aplice sancțiuni prevăzute de legislația în vigoare;

- să solicite și să primească necondiționat sprijin de la autorități și instituții de ordine publică și protecție, după caz, în desfășurarea controlului (art. 19 din Legea nr. 108/1999).

Cu privire la textul de la lit. a) s-a considerat că acesta este neconstituțional deoarece creează „o disproporție între atribuțiile și puterea pe care o au inspectorii de muncă în raport cu organele de poliție, care, pentru a intra într-un sediu sau domiciliu, trebuie să obțină încuviințarea instanței de judecată, or inspectorii de muncă pot intra oriunde și când vor, fără nicio încuviințare și fără nicio avizare, fiind în măsură să ia declarații și probe după bunul plac al fiecărui inspector, chiar și în lipsa unui reprezentant al conducerii societății controlate."

Curtea Constituțională însă, a decis[1] că textul respectiv nu încalcă dispozițiile constituționale, nici pe cele ale art. 16 alin. (1) privind egalitatea cetățenilor (care nu au incidență în cauză), nici pe cele ale art. 27 alin. (1)-(3) referitoare la inviolabilitatea domiciliului.

A reținut astfel că „în cazul sediilor industriale sau comerciale care nu sunt în același timp și locuri de domiciliu, personalizarea locului nu este atât de pronunțată, astfel că inviolabilitatea sediului nu este supusă aceloraşi reguli ca domiciliul propriu-zis, cel în care se desfășoară viața privată a persoanei, astfel că autoritățile pot exercita în alte condiții, mult mai permisive, controlul asupra activităților profesionale care se desfășoară în aceste sedii. În consecință, activitățile pe care Inspecția Muncii le controlează nu țin de sfera privată, ci, dimpotrivă, de cea publică, vizând în mod evident ocrotirea unui interes general.

Intervenția din partea autorităților publice în sfera de activitate a persoanelor juridice are un scop legitim și este necesară într-o societate democratică, având în vedere că, în conformitate cu prevederile art. 5 lit. a) din Legea nr. 108/1999, printre obiectivele Inspecției Muncii se numără și controlul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale. Totodată, măsurile prevăzute de dispozițiile de lege criticate sunt proporționale cu scopul legitim urmărit, întrucât numai în acest mod se asigură desfășurarea în condiții optime a operațiunilor de control de către Inspecția Muncii, în îndeplinirea atribuțiilor acesteia, iar drepturile conferite inspectorilor de muncă au în vedere atât specificul activității de control exercitate, cât și importanța socială a acestei activități de ordine publică".

Inspectorii de muncă sunt competenți să constate și să sancționeze contravențiile prevăzute de Legea nr. 108/1999, și după caz, pe cele reglementate de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[2], precum și de alte acte normative ce privesc relațiile de muncă sau domeniul social.

De asemenea, ei sunt competenți – potrivit art. 25 din Legea nr. 108/1999 – să constate și să sancționeze toate faptele care, constituie contravenții și pentru care se prevede că agentul constatator face parte din personalul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, al direcțiilor muncă și protecție socială și al inspectoratelor teritoriale de muncă.

Art. 26 dispune că în cazul săvârșirii repetate de către angajatori a unor abateri grave de la prevederile legislației muncii sau de la normele de securitate și sănătate în muncă, Inspecția Muncii poate cere radierea persoanei juridice din registrul comerțului.

---

[1] Decizia nr. 296/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 724 din 10 august 2005).

În același sens este și Decizia nr. 662/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 513 din 8 iulie 2008); Decizia nr. 10/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 48 din 27 ianuarie 2009); Decizia nr. 1000/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 594 din 23 august 2010).

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

Textul de mai sus din Legea nr. 108/1999 constituie o completare implicită a Legii nr. 31/1990 privind societățile, prin aceea că, deosebit de motivele pentru care se poate cere, de către orice persoană interesată, dizolvarea unei societății, cu efectul radierii din registrul comerțului, se adaugă şi motivul indicat de art. 26 din Legea nr. 108/1999, ce poate fi invocat însă, numai de către Inspecția Muncii.

Prin urmare, acest organism într-un atare caz poate cere tribunalului în circumscripția căreia se află sediul societății dizolvarea acesteia, cu efectul radierii ei din registrul comerțului, conform art. 26 din Legea nr. 108/1999, coroborat cu Legea nr. 31/1990.

În situația regiilor autonome însă (companii ori societăți naționale), soluția este diferită. Având în vedere că acestea au un puternic caracter de persoane juridice de drept public, solicitarea desființării lor trebuie adresată autorităților publice care le-au înființat şi nu tribunalului. Pe baza hotărârii organului competent, urmează să aibă loc radierea persoanei juridice respective din registrul comerțului.

Inspectorii de muncă îşi pot desfăşura activitatea pe întreg teritoriul țării, indiferent de locul lor de muncă în care îşi desfăşoară activitatea în mod curent (art. 22).

Constatările rezultate în urma controalelor şi a cercetării evenimentelor, măsurile, precum şi sancțiunile dispuse de inspectorii de muncă sunt consemnate de aceştia în procese-verbale, al căror model se aprobă prin decizie a inspectorului general de stat.

Contestațiile formulate împotriva actelor cu caracter administrativ încheiate de inspectorii de muncă sunt soluționate potrivit prevederilor Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004.

Cele introduse împotriva proceselor-verbale de constatare şi sancționare a contravențiilor încheiate de inspectorii de muncă sunt soluționate potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor [art. 20 alin. (3)].

Aşadar, măsurile luate de inspectorii de muncă în exercitarea atribuțiilor conferite Inspecției Muncii, sunt acte administrative ale unei autorități publice [art. 48 alin. (1) din Constituție]. Ca urmare, posibilitatea de a fi contestate pe căile judiciare sau administrative prevăzute de lege se concretizează prin exercitarea unei acțiuni, în justiție.

În acelaşi sens, a statuat si Curtea Constituțională: „actele cu caracter administrativ încheiate de inspectorii de muncă au o natură şi o finalitate diferită față de procesele-verbale de constatare şi sancționare a contravențiilor, cele din prima categorie putând fi contestate potrivit Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004 indiferent de faptul dacă au fost sau nu urmate de încheierea unui proces-verbal de constatare şi sancționare a contravențiilor. Instanțele competente sunt secțiile de contencios administrativ ale tribunalelor, curților de apel sau a Înaltei Curți de Casație şi Justiție potrivit competenței materiale stabilite de legea procesual civilă, iar în ceea ce priveşte contestațiile formulate împotriva proceselor-verbale de constatare şi sancționare a contravențiilor, competența de soluționare a acestora în primă instanță revine judecătoriei în a cărei rază teritorială s-a săvârşit contravenția. Instanța chemată să cenzureze legalitatea procesului-verbal de constatare şi sancționare a contravenției controlează aplicarea şi executarea sancțiunilor contravenționale, aspecte care sunt diferite față de cele care formează obiectul cenzurii instanței de contencios administrativ care verifică actele cu caracter administrativ ale inspectorilor de muncă prin care au fost dispuse de către aceştia anumite măsuri".[1]

În baza art. 7 din Legea nr. 554/2004[2], prealabil introducerii acțiunii în anularea actului administrativ, angajatorul este obligat să solicite autorității publice emitente, în termen de 30 de zile de la data comunicării actului, revocarea, în tot sau în parte, a acestuia. Angajatorul (reclamant) poate să solicite instanței de contencios administrativ şi suspendarea executării

[1] Decizia nr. 98/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 5 mai 2015).

[2] Privind contenciosul administrativ (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1154 din 7 decembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 76/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 30 mai 2012).

actului, adică a măsurii luate de către inspectorul de muncă, „pentru prevenirea producerea unei pagube iminente", aşa cum prevede art. 14 alin. (1) din Legea nr. 554/2004.

Dimpotrivă, în cazul aplicării unei amenzi contravenționale, angajatorul poate contesta sancțiunea numai prin introducerea unei plângeri la judecătorie, în termen de 15 zile de la data comunicării procesului verbal de contravenție, conform art. 31 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor[1]. Această soluție se impune având în vedere că art. 24 alin. (2) din Legea nr. 108/1999 dispune că prevederile sale privind contravențiile „se completează" cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 2/2001[2].

În ipoteza în care au fost introduse, în acelaşi timp, atât acțiunea în contencios administrativ cât şi plângerea împotriva procesului–verbal de contravenție, devin aplicabile dispozițiile art. 413 pct. 1 din Codul de procedură civilă referitoare la posibilitatea suspendării judecării plângerii, până la soluționarea irevocabilă a acțiunii în contencios administrativ[3].

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 268 din 22 aprilie 2002), modificată ulterior.

[2] În acelaşi sens s-a decis: Competența de soluționare a plângerii celui sancționat contravențional, printr-un proces-verbal întocmit de organele de control ale inspecției muncii, revine instanței de drept comun, conform procedurii reglementate prin Ordonanța Guvernului nr. 2/2001.

Însă, soluționarea cererii prepuşilor unității împotriva dispozițiilor actului de control privitoare la cauzele ce au condus la producerea accidentului şi persoanele ce urmează a suporta prejudiciul produs, precum şi a măsurilor pe care societatea este obligată a le adopta pentru intrarea în legalitate este de competența instanței de contencios administrativ (Curtea de Apel Iaşi, Secția de contencios administrativ, decizia nr. 510/CA/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Georgiana Schmutzer, *Dreptul muncii, 2008-2009. Jurisprudență*, Editura Moroşan, 2010, p. 242).

[3] Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, *Contestarea măsurilor luate de către inspectorii de muncă şi procedura de atacare sau de aplicare a sancțiunilor reglementate prin Legea nr. 108/1999 pentru înființarea şi organizarea Inspecției Muncii,* în „Dreptul" nr. 8/1999, p. 24-26.

UAIC / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul VII

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ[1]

§1. Considerații generale

1. Definiții doctrinare. În literatura juridică de specialitate, de-a lungul timpului până în prezent, s-au dat mai multe definiții contractului colectiv de muncă; s-a considerat că el este:

– „un regulament care stabileşte între două grupuri sociale un fel de lege în conformitate cu care vor trebui să fie încheiate pe viitor contractele individuale de muncă"[2];

– „un fel de reglementare a muncii convenită între cei doi factori ai producției: capitalul, reprezentat prin patroni şi munca, reprezentată prin lucrători"[3];

– „acordul prealabil intervenit între o colectivitate de lucrători şi un patron sau o colectivitate de patroni privitoare la condițiile de muncă şi salarizare"[4];

– „un contract încheiat între părțile împuternicite să realizeze acordul colectiv destinat să reglementeze drepturile şi obligațiile părților şi să stabilească normele legale, în special care privesc încheierea, conținutul şi încetarea contractelor individuale de muncă"[5];

– un acord încheiat între un patron sau un grup de patroni şi una sau mai multe organizații sindicale reprezentative ale salariaților în vederea fixării în comun a condițiilor de angajare şi de muncă, precum şi garanțiile sociale[6];

– „acordul scris şi în prealabil negociat, încheiat între partenerii sociali, la diferite niveluri, care urmăreşte crearea unui cadru general şi unitar de desfăşurare a relațiilor de muncă şi care se referă la condițiile de muncă, precum şi la orice alte aspecte convenite de părți în legătură directă sau indirectă cu relația de muncă"[7].

În literatura juridică se consideră că definiția legală, cea dată de Codul muncii [în art. 229 alin. (1)] este cuprinzătoare şi edificatoare[8], similară, de altfel, cu cea dată de Legea dialogului social nr. 62/2011 [art. 1 alin. (1) lit. d)][9].

2. Definiții legale. *Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 91 din anul 1951* defineşte convenția colectivă ca orice acord scris referitor la condițiile de muncă, încheiată între un angajator, un grup de angajatori sau o asociație patronală, pe de o parte, şi una sau mai

---

[1] În conținutul acestui capitol vom face referiri şi la *acordurile colective* – specie a contractelor colective de muncă ce se încheie în cazul funcționarilor publici.

[2] G. Plastara, *Contractul colectiv de muncă*, revista „Democrația" nr. 10/1919, p. 3.

[3] I. Popovici, *Convenția colectivă de muncă*, Tiparul „Albina" Iaşi, 1921, p. 5.

[4] G.I. Emandi, *Contractul colectiv de muncă*, tiparul ziarului „Universul", Bucureşti, 1935, p. 14.

[5] Günter Halbach, Norbert Paland, Rolf Schwedes, Olfried Wlotzke, *Labour Law în Germany,* Bon, 1991, p. 290.

[6] Gilles Auzer, Emmanuel Deckès, *Droit du travail,* 29 e édition, Dalloz, Paris, 2015, p. 1336.

[7] Magda Volonciu, *Negocierea contractului colectiv de muncă,* Editura Omnia - UNI - S.A.S.D., Braşov, 1999, p. 205.

[8] A se vedea, de exemplu: Valer Dorneanu, *Dreptul muncii. Partea generală,*Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 205-206;Radu Răzvan Popescu, *Dreptul muncii,* ediția a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti,2012, p. 47; Nicolae Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare,* Editura Rosetti, Bucureşti, 2003, p. 108; Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 265.

[9] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* ediția a III-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 265.

multe organizații reprezentative ale salariaților, pe de altă parte, reprezentanții salariaților fiind aleşi sau mandatați de către cei pe care îi reprezintă, conform dispozițiilor din fiecare legislație națională [pct. 2 alin. (1)].

Actele normative interne care l-au reglementat au definit contractul de muncă astfel:

– convenția scrisă privitoare la condițiile de muncă şi salarizare încheiată, pe de o parte, de unul sau mai mulți întreprinzători, de grupări sau asociații ale acestora şi pe de altă parte, de asociațiile profesionale sau grupările de salariați[1];

– o convenție care se încheie între Comitetul Sindical din întreprindere sau instituție, ca reprezentant al muncitorilor şi funcționarilor, pe de o parte şi cei care angajează, de pe altă parte[2];

– convenția dintre patroni şi salariați prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, clauze privind condițiile de muncă, salarizarea şi alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă[3];

– convenția încheiată în formă scrisă între patron sau organizația patronală, pe de o parte, şi salariați, reprezentanți prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea şi alte drepturi şi obligații ce decurg din raporturile de muncă[4].

În acelaşi sens este şi art. 229 alin. (1) din Codul muncii, cu precizarea că în acest act normativ se utilizează termenul de „angajator" şi nu cel de patron.

O definiție sintetică este dată de Legea dialogului social nr. 62/2011: Contractul colectiv de muncă este „convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală şi reprezentanții angajaților, prin care se stabilesc clauze privind drepturile şi obligațiile ce decurg din relațiile de muncă [art. 1 lit. i) fraza 1].

3. Terminologia „contract colectiv de muncă". Aşadar, atât legea noastră actuală, cât şi reglementările anterioare, utilizează (sau a utilizat) termenul de „contract colectiv de muncă"[5]. Potrivit unei opinii, exprimată în perioada interbelică, această terminologie este improprie, este chiar un *non sens;* corectă este noțiunea de „convenție", pentru că *numai aceasta poate avea forța şi efectele unui act normativ.* Contractul, se ştie, prin esența lui, este un act individual şi, în consecință, creează situații juridice individuale. El stabileşte o stare juridică concretă, particulară, care nu interesează decât părțile contractante. Se subliniază în continuare că „nu putem avea şi contract şi colectiv"[6].

În majoritatea țărilor cu economie de piață este folosit termenul de „convenție", termen regăsit şi în documentele *Organizației Internaționale a Muncii*[7]. De pildă, se consideră că în *Franța* este cel mai exact, mai corect, să se vorbească de convenție decât de contract; acesta din urmă, având efecte mai restrânse, nu satisface pe deplin interesul salariaților[8]. De altfel, în doctrina juridică franceză există o opinie, întemeiată pe art. 1.101 din Codul civil, text care nu a fost reprodus în codul nostru, conform căreia contractul este o specie a convenției; sfera de efecte a acesteia ar fi mai extinsă decât aceea a contractului: convenția poate crea, transmite sau stinge drepturi, pe când contractul ar putea numai să creeze ori să transmită astfel de drepturi şi obligații[9].

---

[1] Legea contractelor de muncă din 1929 (art. 101).

[2] Codul muncii din 1950 (art. 3).

[3] Legea nr. 13/1991 (art. 1).

[4] Art. 1 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (abrogată prin Legea nr. 62/2011).

[5] Prin excepție, Constituția României utilizează termenul de „convenții colective" [art. 41 alin. (5)]; prevede că „Dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate".

[6] G. Taşcă, *op. cit.,* p. 261 şi 264.

[7] A se vedea, de exemplu, *La negociation colective,* Manuel d'éducation ouvriere, Bureau international du travail, Gèneve, 1986.

Terminologia „convenție colectivă de muncă" este întâlnită, de pildă, în Elveția (Jean-Philippe Dunand, *Droit du travail,* Helbing&Lichtenhahn, Basel, Genf. München, 2005, p. 499).

[8] Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op. cit.,* p. 1336.

[9] A se vedea pentru această opinie Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan, *Drept civil, Teoria generală a obligațiilor,* ediția a IX-a, revizuita şi adăugită, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2008, p. 15.

Se impune precizat că legea franceză face distincție între *convenția* colectivă și acordul colectiv. Pe când prima are vocația de a trata ansamblul condițiilor de muncă și al garanțiilor sociale, cel de al doilea nu tratează decât unul sau mai multe aspecte determinate din acest ansamblu (art. L. 2221-2 Code du travail). Astfel, se vorbește de *acordul* asupra duratei *muncii* sau *acordul* asupra salariilor[1]. Recent a fost încheiat Acordul Național Interprofesional – ANI – (2013).

Și legislația noastră face deosebire între contractele colective și acordurile colective de muncă, dar nu având drept criteriu exclusiv conținutul lor, ci părțile acestora. Astfel, în timp ce potrivit Legii nr. 62/2011, contractele colective de muncă se încheie între angajatori și salariați, acordurile colective de muncă, în temeiul Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici[2] și al Hotărârii Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a consiliilor paritare și încheierea acordurilor colective[3], au ca părți autoritățile și instituțiile publice și funcționarii publici din cadrul lor[4].

Din punct de vedere al legislației noastre, termenul de „contract" este echivalent, sinonim, cu acela de „convenție"[5]. Într-adevăr, însăși legea fundamentală – Constituția – utilizează termenul de „convenții colective" [art. 41 alin. (5)]. S-a subliniat că nici etimologic nu se poate justifica o distincție între contract (*cum trahere*) și convenție (*cum venire*)[6]. Prin urmare, se poate afirma că există sinonimie între sintagma, *„contract colectiv de muncă, și cea de „convenție colectivă de muncă".*

Contractul pe care îl analizăm este *colectiv,* având în vedere că cel puțin una din părțile sale este o colectivitate (de salariați). La nivelurile superioare unității și cealaltă parte contractantă este o colectivitate (de angajatori). El este, totodată, colectiv datorită, sferei de persoane asupra căreia își produce efectele. Se cunoaște, regula este că orice act juridic nu poate nici să vatăme și nici să profite altor persoane decât celor care l-au încheiat *(res inter alios acta aliis neque nocere, neque prodesse potest).* Cu toate acestea, efectele contractului colectiv de muncă se extind asupra tuturor salariaților (inclusiv a acelora angajați ulterior încheierii lui) și angajatorilor la care se referă, nu numai asupra celor care au participat la încheierea sa. Această extindere reprezintă, în fond, *o excepție de la principiul relativității efectelor contractului*[7], excepție care operează atât sub aspectul laturii active, cât și sub cel al laturii pasive a obligațiilor[8].

El este „de muncă", pentru că prin intermediul său sunt reglementate condițiile de muncă, relațiile dintre angajatori și salariați.

4. Natura juridică a contractului colectiv de muncă. Pornind de la noțiunea considerată „adecvată", cea de „convenție colectivă de muncă", în literatura juridică din perioada interbelică s-a arătat că aceasta, este „departe de a fi un contract", dar nu este nicio lege pentru că „noțiunea de lege este de ordin organic". Pe când legea este impusă tuturor, convenția respectivă nu obligă decât pe cei care au luat parte sau au aderat la ea ori vor să lucreze în întreprinderea supusă acelei convenții colective de muncă. „Ea este un *act legislativ, o convenție-lege,* care stabilește *o regulă generală de drept,* căreia trebuie să i se supună toți acei care lucrează în întreprinderile vizate". Convenția colectivă, se mai arată, „prezintă toate caracterele unui act legislativ": a. *este generală,* pentru că reglementează în mod uniform

---

[1] Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op. cit.,* p. 1336-1337.

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, modificată ulterior.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007, modificată ulterior.

[4] Acordul colectiv nu este altceva decât o formă particulară a contractului colectiv de muncă sau, altfel spus, un contract colectiv „special" ce vizează raporturile de serviciu ale funcționarilor publici (Ovidiu Macovei, Paul Bălțățeanu, *Contractul colectiv de la nivelul Ministerului Internelor și Reformei Administrative, elemente de necesitare, noutate și utilitate pentru raporturile de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 46).

[5] A se vedea Liviu Pop, *Tratat de drept civil, Obligațiile. Contractul,* vol. II, Editura Universul Juridic, București, 2009, p. 15.

[6] Tudor R. Popescu, Petre Anca, *Teoria generală a obligațiilor,* Editura Științifică, București 1968, p. 21.

[7] În acest sens, art. 1280 din Codul civil – Legea nr. 287/2009 dispune: „Contractul produce efecte numai între părți, dacă prin lege nu se prevede altfel."

[8] Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan, *op. cit.,* p. 68-69.

condițiile de muncă ale unei întregi mase de lucrători; b. *este abstractă*, pentru că nu reglementează situația unui anume lucrător individual, ci a tuturor lucrătorilor; c. *este permanentă,* deoarece se aplică de un număr indefinit de ori; d. *are aceeaşi putere ca o lege de ordine publică*, întrucât contractele individuale de muncă, încheiate cu nesocotirea dispozițiilor sale sunt nule de drept[1].

În dreptul comparat, problema naturii juridice a contractului colectiv de muncă este tratată diferit.

În *Italia,* contractul colectiv de muncă, este considerat de doctrină un „contract de drept comun", iar justiția îl califică cu termenul de „post-corporativ" (pentru că urmează după contractele colective de muncă corporative reglementate prin Legea nr. 563/1926). Art. 39 din Constituție îi atribuie caracter de normă juridică, ce produce efecte *erga omenes*. Contractele individuale de muncă se pot deroga de la contractul colectiv doar *in melius*, nu şi *in peius*. În ipoteza contrară, consecința constă în nulitatea clauzelor neconforme cu cele ale contractului colectiv de muncă[2].

În *Franța* s-a reținut caracterul *dualist,* hibrid, al convenției colective de muncă, prin aceea că este „în acelaşi timp o convenție generatoare de obligații între grupurile care o semnează şi o reglementare, generatoare de norme care sunt obligatorii"[3]; Este sursa principală a ordinii juridice socio-profesională, distinctă de ordinea juridică statală. Ea guvernează contractele individuale de muncă cu efect imperativ fără însă a le încorpora şi operează ca o lege pentru cei cărora li se adresează.

Indiscutabil, contractul colectiv este un contract de muncă, având în vedere subiectele şi conținutul său. Prin intermediul lui nu sunt concretizate drepturile fiecărui salariat, acestea formând obiectul contractelor individuale de muncă. În principiu, obiectul contractului îl constituie măsurile de protecție ale unui grup de salariați[4]. El *este un act sui generis,* fiind *în acelaşi timp, act juridic (contract, convenție), sursă de drepturi şi obligații subiective şi reciproce ale părților şi totodată, izvor de drept, fiind, sub acest aspect, o normă convențională, negociată*[5].

Având o natură normativă, dispozițiile sale au un efect direct şi imediat[6] asupra contractelor individuale de muncă încheiate deja sau care urmează a fi încheiate, evident dacă acele dispoziții sunt mai favorabile salariaților[7].

Ca orice contract, şi contractul colectiv de muncă presupune autonomia de voință a partenerilor sociali între care se încheie, prin aplicarea principiului libertății contractuale; el *reprezintă legea părților.* Dacă cu prilejul încheierii lui, el este încheiat ca un contract, cu ocazia aplicării sale, contractul colectiv de muncă reprezintă o reglementare, deci o lege a părților. În acest sens, art. 229 alin. (4) din Codul muncii prevede: „contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților". De aceea, s-a arătat[8] că sub aspectul naturii sale juridice, contractul în discuție este concomitent, *act juridic bilateral* şi *izvor de drept*.

Reprezintă un izvor de drept deoarece:
- are caracter *general*;
- este permanent;
- este, de regulă, *obligatoriu, erga omnes*.

---

[1] G. Taşcă, *op. cit.,* p. 261-262.

[2] F del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, *Dirrito del Lavoro*, XXIV Edizione, Edizioni Giuridiche Simon E, Napoli, 2007, p. 70-77.

[3] Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *op. cit.,* p. 1336-1337.

[4] Gheorghe Bădică, Andrei Popescu, *Contractul colectiv de muncă. Salarizarea şi impozitarea,* Editura Forum, Bucureşti, 1991, p. 40.

[5] A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii,* vol. I, 1978, p. 108-109.

[6] Antoin Mazeaud, *Droit du travail,* 3e édition, Montchrestien, Paris, 2002, p. 202.

[7] Ovidiu Ținca, *op. cit.,* p. 145.

[8] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 155-156.

5. Caracterele contractului colectiv de muncă. Din punct de vedere al caracterelor sale, contractul colectiv de muncă se aseamănă cu contractele civile, precum şi cu cele individuale de muncă.

a) Contractul colectiv este un contract *sinalagmatic* deoarece presupune o reciprocitate de prestaţii. Într-adevăr, atât angajatorul (patronatul), cât şi salariaţii au drepturi şi obligaţii proprii; ele corespund celor avute de către fiecare în parte.

b) El este un contract cu titlu *oneros* şi *comutativ,* deoarece părţile realizează reciproc anumite prestaţii în schimbul acelora pe care s-au obligat să le efectueze în favoarea celeilalte, aceste prestaţii fiind cunoscute *ab initio,* la încheierea contractului, iar executarea lor nu depinde de un eveniment incert.

c) Acest contract este unul care presupune *prestaţii succesive,* în timp, pe întreaga durată a existenţei sale.

d) Este un *contract numit,* ţinând seama de faptul că el corespunde unor operaţiuni juridice determinate şi că este reglementat amănunţit.

e) Este un *contract solemn*, forma scrisă fiind impusă de esenţa sa (nu numai de lege a părţilor, cât şi de cea de act normativ), precum şi de lege.

f) Reprezintă o excepţie de la *principiul relativităţii efectelor contractului,* ceea ce îl deosebeşte de contractul civil, în general, precum şi de contractul individual de muncă.

Într-adevăr, conform art. 1270 alin. (1) din Codul civil, „Contractul valabil încheiat are putere de lege între părţile contractante".

În acelaşi sens, este şi art. 1280, dar acesta dispune că efectele se produc numai între părţi, dacă prin lege nu se prevede altfel. Or, potrivit legii, contractul colectiv de muncă îşi produce efectele nu numai faţă de cei care l-au încheiat, ci faţă de toţi salariaţii şi angajatorii la care se referă.

6. Importanţa contractului colectiv de muncă. Este relevată, în primul rând, de influenţa sa asupra dreptului muncii. Prin încheierea contractului colectiv, dreptul muncii devine un *drept negociat, de origine convenţională,* creat de patroni şi salariaţi, în funcţie de condiţiile economice şi sociale precum şi de interesele celor două părţi. În concepţia legiuitorului, contractul colectiv de muncă reprezintă *forma de exprimare concretă a normelor juridice de muncă.* Autoritatea publică (statul) prin intermediul dreptului, orientează doar acţiunile şi iniţiativele celor două părţi în procesul muncii, stabilind anumite limite-măsură de protecţie generală a salariaţilor. În concret, raporturile dintre părţi, condiţiile de muncă sunt stabilite de ele în urma negocierii, prin intermediul contractului colectiv de muncă. Deşi există o legislaţie unitară, aceeaşi pe întreg cuprinsul ţării, aplicarea acesteia datorită contractului colectiv, dar şi a celui individual, comportă un specific, se creează diferenţieri de la o ramură de activitate la alta, de la un grup de angajatori la altul, de la un angajator la altul, şi uneori în aceeaşi unitate de la o perioadă la alta, în funcţie de situaţia sa economică.

Clauzele fiecărui contract colectiv au valoare normativă; ele alcătuiesc un „drept al muncii" propriu al celor care îl încheie.

Practic şi în ţara noastră dreptul muncii se prezintă sub forma a trei cercuri concentrice: legea, contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă. Într-adevăr, legea este cea care stabileşte cadrul general al raporturilor de muncă, contractul colectiv la anumite niveluri concretizează şi dezvoltă dispoziţiile legale într-un grad mai mare sau mai mic de generalitate, iar contractul individual, concretizează prevederile contractului colectiv de la nivelul angajatorului pentru fiecare salariat în parte.

Contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective, iar acestea, la rândul lor, nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele încheiate la nivel superior. Clauzele tuturor contractelor colective vor fi stabilite numai în limitele şi condiţiile prevăzute de lege[1].

[1] A se vedea art. 132 din Legea nr. 62/2011.

Prin intermediul contractului colectiv de muncă se realizează nu numai reglementarea drepturilor şi obligaţiilor părţilor, ci se urmăreşte, totodată, „promovarea şi apărarea intereselor părţilor semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă în vederea asigurării păcii sociale[1].

7. Categorii de contracte colective de muncă. Potrivit art. 128 din Legea nr. 62/2011, contractele colective de muncă se încheie la nivelul:

- unităţilor;
- grupurilor de unităţi;
- sectoarelor de activitate [alin. (1)].

Dispoziţia citată este aplicabilă şi sectorului bugetar, în cazul căruia se aplică şi se încheie, după caz, contracte sau acorduri colective de muncă.

Aceeaşi lege defineşte *unitatea* ca „persoana juridică care angajează nemijlocit forţă de muncă" [art. 1 lit. k)]; *grupurile de unităţi* ca „formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel." Un astfel de grup „se poate constitui din două sau mai multe unităţi care au acelaşi obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea Activităţilor din Economia Naţională" (cod CAEN). Companiile Naţionale, Regiile Autonome, instituţiile sau autorităţile publice pot constitui grupuri de unităţi dacă au în componenţă, în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă [art. 1 lit. e)].

Sectoarele de activitate sunt acele sectoare ale economiei naţionale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN [art. 1 lit. s)].

Prin *„unităţi"* trebuie avute în vedere angajatori – persoane juridice de toate categoriile:

- societăţile comerciale, inclusiv cele naţionale;
- regiile autonome şi companiile naţionale;
- autorităţile/instituţiile publice;
- unităţile bugetare; inclusiv cele şcolare, de cultură, sanitare etc.;
- asociaţiile, fundaţiile, alte persoane juridice etc.

Grupurile de unităţi se constituie voluntar pentru negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, alegându-se una din modalităţile:

- constituirea prin hotărârea judecătorească;
- constituirea prin proces-verbal sau orice altă convenţie scrisă între părţi (unităţile ce constituie acel grup).

Condiţia esenţială pentru alcătuirea grupurilor constă în aceea ca unităţile componente să aparţină aceleiaşi diviziuni, grupe sau clase conform Clasificaţiei Activităţilor din Economia Naţională – CAEN [art. 128 alin. (3)].

Sectoarele de activitate sunt cele definite de art. 1 lit. r) din Legea nr. 62/2011 ca acele sectoare ale economiei naţionale care se stabilesc de către Consiliul Naţional Tripartit şi se aprobă prin hotărâre a Guvernului. Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1260/2011, există următoarele sectoare de activitate[2]:

- agricultură, acvacultură şi pescuitul. Silvicultura şi economia vânatului.
- industria extractivă;
- energie, petrol şi gaze şi minerit energetic;
- industria alimentară, a băuturilor şi tutunului;
- industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte. Pielărie şi încălţăminte;
- exploatarea şi prelucrarea primară a lemnului. Fabricarea hârtiei şi a produselor din hârtie;
- industria chimică şi petrochimică şi activităţi conexe;
- industria sticlei şi a ceramicii fine. Industria materialelor de construcţii - fabricarea altor produse din minerale nemetalice;

[1] Art. 1 lit. i) fraza a II din Legea nr. 62/2011.

[2] Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 933 din 29 decembrie 2011).

- industria metalurgică;
- industria construcțiilor de mașini și construcții metalice;
- industria echipamentelor electrice, electronice și mecanică fină. Alte activități industriale;
- industria mobilei. Alte activități industriale;
- servicii comunitare și utilități publice. Gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare și de protecție a mediului;
- construcții civile și industriale;
- comerț;
- transporturi terestre și servicii conexe;
- transporturi pe apă și servicii conexe. Transporturi aeriene și servicii conexe;
- poștă și curierat;
- turism, hoteluri și restaurante;
- cultură și mass-media;
- tehnologia informației și telecomunicații;
- activități financiare, bancare și de asigurări;
- servicii de asistență, consultanță, suport. Alte activități de servicii;
- administrație publică. Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale;
- învățământ preuniversitar;
- învățământ superior și cercetare;
- sănătate. Activități sanitar-veterinare;
- asistență socială;
- activități sportive, jocuri de noroc și pariuri. Alte activități asociative.

Fiecare sector cuprinde mai multe activități, conform Codului CAEN.

Art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011 dispune că în cazul în care unele activități, definite potrivit Clasificării activităților din economia națională (CAEN Rev. 2), se regăsesc în mai multe sectoare de activitate, angajatorii vor preciza explicit în mandatul special prevăzut la art. 136 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 sectorul de activitate pentru care optează să participe la negociere[1].

Prin urmare, potrivit legii în vigoare, contractele (acordurile) colective de muncă se constituie într-o ierarhie în cadrul fiecărui sector de activitate. În vârful acestei ierarhii se situează contractul încheiat la nivelul sectorului respectiv. Urmează contractele încheiate la nivelul grupurilor de unități, constituite pe criteriul diviziunilor, grupelor sau claselor aparținând acelui sector. La baza ierarhiei se află contractele încheiate la nivelul unităților constituite în acel sector de activitate.

Renunțându-se la contractul colectiv la nivel național, contractele încheiate la nivelul sectoarelor de activitate au la bază exclusiv legea[2].

---

[1] Art. 136 alin. (2) prevede: „Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindicale participante la negocieri își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandat special".

[2] În *Franța* este reglementată așa numita „negociere legiferantă", concretizată în „acordurile naționale interprofesionale".

În această țară sunt cunoscute trei nivele de negociere colectivă:

- cea la nivelul ramurilor (branșelor) de activitate, care ocupă locul central;
- cea de la nivelul inferior, al întreprinderilor și al grupurilor de întreprinderi;
- cea de la nivel superior, asociată unei opere legislative, reglementare concretizată în acordurile naționale interprofesionale. Un asemenea acord (ANI) a fost încheiat la începutul anului 2013. Acest acord, s-a apreciat, va declanșa o reformă legislativă de mare amploare (Cyril Wolmark, *Peut-on faire confiance a la negociation interprofessionnelle?*, în „Revue de droit du Travail" nº 3 – mars 2013, p. 156). Într-adevăr, în baza lui, au fost adoptate mai multe acte normative, de exemplu: Legea nr. 2015-994 privind egalitatea profesională și lupta împotriva discriminării; Legea nr. 2015-990 privind repausul duminical în comerțul *en detail;* Legea nr. 2015-996 privind dialogul social etc. Se vorbește chiar de necesitatea *rescrierii* Codului muncii (Gilles Bèlier, *La centralite de l'accord d'entreprise: une croyance plus qu'une dèmonstration*, în „Revue de droit du Travail" nº 11 – novembre 2015, p. 657).

Și în *Italia* este cunoscut contractul colectiv național (F. del Giudice – F. Mariani – F. Izzo, *Diritto del Lavoro*, XXV Editione, Simone E, Napoli, 2008, p. 84-85).

În privința eliminării contractului colectiv de muncă unic la nivel național, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011 a dialogului social, act normativ care a favorizat declinul negocierii colective la toate nivelele, Curtea Constituțională a reținut[1] că „textul art. 41 alin. (5) din Constituție nu prevede şi nu garantează negocierile colective la nivel național, astfel încât cadrul în care se desfăşoară acestea este cel stabilit de către legiuitor. În caz contrar, s-ar ajunge la absolutizarea dreptului la negocieri colective, drept care trebuie să țină cont de condițiile economice şi sociale existente în societate la un moment dat. Este vorba de menținerea unui echilibru just între interesele patronatului şi al sindicatelor; desigur, vor exista domenii în care condițiile economice şi sociale permit încheierea unor contracte colective de muncă mult mai favorabile angajaților, iar altele în care drepturile sunt negociate la un nivel inferior, astfel încât printr-un contract colectiv la nivel național aceştia din urmă ar avea drepturi mai mari față de cât permite în mod obiectiv domeniul în care lucrează, ceea ce afectează viabilitatea economică a angajatorilor din acest domeniu".

Din păcate, reglementarea adusă contractelor colective de muncă prin Legea nr. 62/2011 a condus la scăderea drastică a numărului acestora (de la aproximativ 8000 la cu puțin peste 4000), ca urmare a:

- renunțării la contractual colectiv de muncă unic la nivel național[2];
- înlocuirii contractelor ce se puteau încheia la nivelul ramurilor de activitate cu cele de la nivelul sectoarelor de activitate;
- constituirii grupurilor de unități la inițiativa exclusivă a angajatorilor[3];
- numărului ridicat de membrii, pe care trebuie să-l aibă un sindicat reprezentativ de la nivelul unității (mai mult de jumătate din numărul angajaților).

S-a constatat că modificările legislative din anul 2011, intervenite în unele țări europene, au slăbit poziția sindicatelor şi acțiunea colectivă la toate nivelele de negociere. Ele au afectat structura acestor organisme şi mijloacele instituționale de protecție şi reprezentare a lucrătorilor. Descentralizarea negocierii colective (prin renunțarea celei de la nivel național şi al ramurilor de activitate, petrecute şi în alte țări europene), au diminuat drepturile sociale obținute de sindicatele de la nivel național şi scăzute standardele recunoscute până atunci, înscrise în legislație şi în contractele colective de muncă[4].

8. Acordurile colective[5]. Au fost reglementate prin Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancționarea corupției[6], care au modificat Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici[7].

Legea dialogului social din anul 2011, defineşte acordul colectiv ca acea convenție „încheiată în formă scrisă între organizațiile sindicale ale funcționarilor publici sau ale funcțio-

---

[1] Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

[2] Datorită renunțării la acest contract, negocierea colectivă a suferit un regres vizibil; „procedând la scoaterea din uz a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național, legiuitorul nu a manifestat diligența necesară pentru a cuprinde în Codul muncii acele clauze în diverse materii care deja fuseseră verificate ca utile în practica socială" (Radu Ştefan Pătru, *Propuneri de lege ferenda în legătură cu includerea în legislația muncii a unor prevederi relevante din cuprinsul fostului contract colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, precum şi a unor stipulații înscrise în contractele colective de muncă încheiate în perioada 2014-2015 la nivel de sector de activitate sau de grup de unități,* în „Dreptul" nr. 7/2015, p. 148).

[3] La începutul anului 2016 erau în vigoare 17 contracte colective de muncă la nivelul grupurilor de unități, din care doar două privesc domeniul privat, celelalte fiind aplicabile în domeniul public.

[4] Adalberto Perulli, *Observations sur les réformes de la législation du travail en Europe,* în „Revue de droit du Travail", nº 3 - mars 2015, p. 171.

[5] A se vedea şi Alexandru Țiclea, *Acordurile colective de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 24-35.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003, modificată ulterior.

[7] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 18/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 24 aprilie 2014).

narilor publici cu statut special, reprezentanții acestora şi reprezentanții autorității sau instituției publice" [art. 1 lit. j)].

Art. 22 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007[1], menită să pună în aplicare dispozițiile în materie ale Legii nr. 188/1999, dispune că „acordul colectiv este convenția încheiată în formă scrisă între autoritatea sau instituția publică, reprezentată prin conducătorul acesteia, şi funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice respective, prin sindicatele reprezentative ale acestora ori prin reprezentanții aleşi, în care sunt stabilite anual măsuri referitoare la:

a) constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;

b) sănătatea şi securitatea în muncă;

c) programul zilnic de lucru;

d) perfecționarea profesională;

e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleşi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale sau desemnați ca reprezentanți ai funcționarilor publici"[2].

Din textul de mai sus, rezultă că domeniul de negociere este strict stabilit de lege şi că nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile a căror acordare şi cuantum sunt stabilite prin dispoziții legale (de exemplu, salariile). De altfel, negocierile nu se pot purta decât în limita bugetului instituției/autorității publice, iar acordurile se încheie anual conform exercițiului bugetar (art. 26 din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007)[3]. În acest sens, art. 37 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice[4] statorniceşte: „Prin contractele colective de muncă sau *acordurile colective de muncă* (s.n.) şi contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor prezentei legi"[5].

Privind limitarea clauzelor care pot forma obiect al contractelor (acordurilor) colective, prin excluderea celor „referitoare la drepturile ale căror acordare şi cuantum sunt stabilite prin dispoziții legale" [art. 72 alin. (1) din Legea nr. 188/1999], Curtea Constituțională a reținut:

- „funcționarii publici reprezintă o categorie de salariați aparte, ce se deosebesc prin statutul legal specific, acesta fiind, la rândul său, întemeiat pe principiile legalității, imparțialității şi obiectivității, al transparenței, al responsabilității, al stabilității în exercitarea funcției publice şi al subordonării ierarhice"[6];

- „contractele colective de muncă încheiate pentru salariații instituțiilor publice au un regim juridic special, determinat de situația deosebită a părților acestor contracte. Astfel, cheltuielile necesare pentru funcționarea instituțiilor publice, inclusiv drepturile salariale ale salariaților, sunt suportate de la bugetul de stat ori de la bugetele locale ale comunelor, ale oraşelor şi ale județelor"[7];

- limitarea este „justificată de considerente ce țin atât de statutul specific al funcționarilor publici, cât şi de faptul că resursele financiare din care este suportată plata drepturilor acestora se întemeiază" pe bugetul statului. „Manifestarea autonomiei locale, în acest context, nu suferă o restrângere neconstituțională. Astfel, aptitudinea legală a autorităților autonome de a decide,

---

[1] Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare şi funcționare a Comisiilor paritare şi încheierea acordurilor colective (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007).

Acest act normativ a fost adoptat ca urmare a împuternicirii Guvernului prin Legea nr. 251/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 574 din 4 iulie 2006) de a aproba „normele privind organizarea şi funcționarea comisiilor paritare şi încheierea acordurilor colective".

[2] „Măsurile" enumerate de text sunt identice cu cele statornicite la art. 72 alin. (1) din Legea nr. 188/1999.

[3] Teodor Narcis Godeanu, *Particularități şi observații cu privire la acordurile colective dintre autorități şi instituțiile publice şi funcționarii publici*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2009, p. 59.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010.

[5] A se vedea, Ana Ştefănescu, *Acte normative întocmite sau negociate de angajator,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 63-65.

[6] Decizia nr. 1221/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 759 din 6 noiembrie 2009).

[7] Decizia nr. 768/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 717 din 23 octombrie 2007).

în mod independent şi sub propria răspundere, asupra problemelor colectivităților teritoriale în care funcționează, nu trebuie absolutizată, neputând depăşi cadrul legal, aplicabil pe întreg teritoriul țării, aşa cum arată însăşi prevederile Cartei europene a autonomiei locale"[1].

Rezultă, din cele ce preced, că acordurile colective se aseamănă cu contractele colective de muncă, sunt chiar, în opinia noastră, o specie a acestor contracte[2]. Dar, poartă o denumire aparte, justificată din cel puțin două considerente:

- *primul*; ele privesc o categorie distinctă de personal – funcționarii publici – care nu sunt supuşi contractelor individuale de muncă –, ci se află în raporturi de serviciu cu autoritățile şi instituțiile publice din care fac parte;

- *al doilea*, obiectul acordurilor colective este mai restrâns decât cel al contractelor colective de muncă, determinat de împrejurarea că drepturile salariale se suportă de la bugetul statului.

9. Alte acorduri, convenții, înțelegeri. Art. 153 din Legea nr. 62/2011, prevede: „Conform principiului recunoaşterii reciproce orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare."

Rezultă din acest text că „acordurile, convențiile sau înțelegerile" pe care le enumeră nu reprezintă altceva decât contractul colectiv de muncă. Cu toate acestea, în doctrină s-a susținut că actele respective au ca obiect problemele care se integrează legal domeniului negocierii colective[3]. În acelaşi sens, în jurisprudență s-a reținut că un sindicat nereprezentativ la nivel de unitate poate uza de prevederile art. 153 din Legea nr. 62/2011 în scopul încheierii cu angajatorul a unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri în formă scrisă care să conțină clauze similare celor din contractul colectiv de muncă[4].

O deosebire evidentă, deci: pe când contractul (acordul colectiv de muncă poate fi negociat şi încheiat, ca regulă, numai de sindicatele reprezentative, acordurile, convențiile sau înțelegerile vizate de art. 153 din Legea nr. 62/2011 pot fi încheiate de orice organizație sindicală legal constituită (deci şi de cele nereprezentative) cu condiția să fie recunoscute de angajator sau organizația patronală. În plus, actele respective se aplică numai membrilor acelor organizații care le-au semnat, nu tuturor salariaților, ca, de exemplu, contractele (acordurile) colective de muncă de la nivelul unităților etc.

Mai trebuie subliniat că actele enumerate de art. 153 din Legea nr. 62/2011 nu pot fi încheiate şi de reprezentanții salariaților (aşa cum se întâmplă în cazul contractelor sau acordurilor colective de muncă).

Sunt motive pentru care se susține că „acordurile, convențiile sau înțelegerile" în discuție pot fi utilizate în ceea ce priveşte orice domeniu cu excepția relațiilor de muncă dintre cele două părți[5].

---

[1] Decizia nr. 1204/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 808 din 3 decembrie 2010).

[2] De altfel, potrivit art. 1166 din Codul civil – Legea nr. 287/2009 „contractul este acordul de voințe dintre două sau mai multe persoane cu intenția de a constitui, modifica sau a stinge un raport juridic."

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...*, p. 205.

[4] Curtea de Apel Timişoara, dec. civ. nr. 2230/2012.

[5] În literatura juridică au fost identificate, neexhaustiv, „următoarele domenii de negociere şi acord care să dea conținut actelor juridice enumerate de art. 153 din lege:

- sprijinul material al membrilor de sindicat în exercitarea profesiunii, la care, prin ipoteză, să participe şi angajatorul;
- constituirea caselor de ajutor ale membrilor de sindicat, la care să contribuie şi angajatorul;
- editarea şi să tipărirea în comun a unor publicații proprii;
- înființarea şi administrarea, în comun, în condițiile legii, în interesul membrilor de sindicat, unor unități sociale, de cultură, învățământ şi cercetare în domeniul activității sindicale, societăți comerciale, de asigurări, precum şi bancă;
- constituirea de fonduri pentru ajutorarea membrilor de sindicat, la care să participe şi angajatorul;
- organizarea şi sprijinirea materială şi financiară, în comun, a activității cultural-artistice;
- organizarea şi desfăşurarea, în comun, de cursuri de pregătire şi calificare profesională, în condițiile legii;

§2. Negocierea şi încheierea contractelor (acordurilor) colective de muncă

10. Reglementarea internațională şi europeană a negocierii colective[1]. Mai multe documente internaționale şi europene statornicesc dreptul la negocieri colective, recunoscându-i-se acestuia un caracter fundamental, astfel:

- Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 87 asupra libertății sindicale, nr. 98 asupra dreptului de organizare şi negociere colectivă şi nr. 151 asupra relațiilor de muncă în funcția publică;
- Carta socială europeană (art. 5 şi 6);
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (art. 28).

În considerarea normelor internaționale citate, Comitetul privind libertatea sindicală al Organizației Internaționale a Muncii a observat că „dreptul de a negocia liber cu angajatorii condițiile de muncă constituie un element esențial al libertății sindicale"[2].

Art. 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene dispune că „lucrătorii şi angajatorii, sau organizațiile lor au, conform dreptului Uniunii şi legislațiilor şi practicilor naționale, dreptul la negocierea şi încheierea convențiilor colective..."[3].

În acelaşi sens s-a reținut că, „dreptul la negocierea colectivă asupra salariilor şi altor condiții de muncă este un drept fundamental garantat de art. 11 al Convenției europene a drepturilor omului, art. 6 al Cartei sociale europene, precum şi de Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 87 şi 98"[4].

În virtutea art. 4 din Convenția nr. 98, *Comisia de experți pentru aplicarea convențiilor şi recomandărilor a Organizației Internaționale a Muncii* a reținut că „negocierea trebuie să fie liberă şi voluntară; ea trebuie să respecte principiul de autonomie a părților".

Comitetul privind libertatea sindicală consideră că *autoritățile publice trebuie să promoveze libera negociere şi să nu împiedice aplicarea acordurilor colective încheiate, mai ales atunci când ele acționează în calitate de angajatori.*

Art. 4 din Convenția nr. 98 impune statelor obligația de a lua măsuri pentru dezvoltarea negocierii, recunoscându-se astfel rolul important al convențiilor colective în reglementarea relațiilor de muncă.

În consens cu normele citate, legislația noastră națională consacră dreptul la negociere colectivă [art. 41 alin. (5) din Constituție; art. 6 alin. (2) şi art. 39 alin. (1) lit. k) din Codul muncii].

11. Obligativitatea sau facultatea negocierii colective. Potrivit art. 128 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, „contractele colective se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități şi sectoare de activitate".

Deşi sintagma „se pot negocia" exprimă o facultate la oricare din cele trei niveluri de negociere (pe verticală), totuşi, aşa cum dispune art. 229 alin. (2) din Codul muncii şi art. 129 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, negocierea colectivă este obligatorie *la nivel de unitate, dacă acesta are cel puțin 21 de angajați.*

Nerespectarea acestei obligații, instituite în sarcina angajatorului, constituie contravenție, conform art. 129 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, sancționată de art. 217 alin. (1) lit. b) din acelaşi act normativ, cu amendă cuprinsă între 5000 lei şi 10.000 lei.

- redactarea şi/sau promovarea în comun a unor propuneri de legiferare" (Aurel Gabriel Uluitu, *Efectele contractului colectiv de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 25).

[1] Mélanie Schmitt, *Des jurisprudences opposées quant à l'influence des conventions de l'OIT sur la reconnaissance et la substance de droit de négociation collective*, en „Revue de droit du travail" n° 7-8/2013, p. 515-520.

[2] În acest sens este şi Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului din 12 noiembrie 2008, în cauza *Semir* şi *Baykara contra Turciei*.

[3] Aşadar, dreptul la negociere colectivă aparține atât salariaților, cât şi patronilor (Marioara Țichindelean, *Dreptul colectiv al muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, București, 2015, p. 102).

[4] În acest sens este şi Hotărârea Curții Europene de Justiție din 21 septembrie 1999, C-67/96.

Desigur că obligația de a negocia este una de diligență şi nu una de rezultat. De asemenea, în temeiul principiului libertății de voință (art. 1169 din Codul civil – Legea nr. 187/2009) părțile pot hotărî de comun acord să nu încheie contractul colectiv de muncă[1], nici chiar să negocieze.

Totodată, este de precizat că se poate negocia şi încheia contracte colective şi în unități cu mai puțin de 21 de salariați, dacă părțile ajung la un astfel de acord[2].

12. Părțile şi reprezentarea acestora la negociere. În conformitate cu prevederile art. 134 din Legea dialogului social nr. 62/2011[3], părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul, organizațiile sindicale (sau, în lipsa sindicatelor reprezentative, reprezentanții salariaților)[4].

Angajatorii sau organizațiile patronale sunt reprezentați/reprezentate astfel:

„a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

b) la nivel de sector de activitate şi grup de unități, de către organizațiile patronale legal constituite şi reprezentative potrivit legii;

c) la nivelul instituției bugetare şi al autorităților şi instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către conducătorul instituției, respectiv de conducătorii autorităților şi instituțiilor publice, după caz, ori de către locțiitorii de drept ai acestora;

d) la nivel de sector de activitate bugetar, de către reprezentantul legal al autorității publice centrale competente".

Potrivit aceluiaşi text, angajații sunt reprezentați:

„a) la nivel de unitate, de către sindicatele legal constituite şi reprezentative. În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ, reprezentarea se face de către federația la care este afiliat sindicatul, dacă federația este reprezentativă la nivelul sectorului din care face parte unitatea; acolo unde nu sunt constituite sindicate, de către reprezentanții aleşi ai angajaților;

b) la nivelul grupurilor de unități şi al sectoarelor de activitate, de către organizațiile sindicale legal constituite şi reprezentative potrivit legii;

c) la nivelul instituțiilor bugetare şi al autorităților şi instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, de către organizațiile sindicale reprezentative potrivit legii".

În completarea art. 134, art. 138[1] alin. (1) fraza II dispune că „în cazul autorităților şi instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă, contractul colectiv se încheie între conducătorul autorității sau instituției publice şi sindicatele legal constituite şi reprezentative...".

Art. 135 din Legea nr. 62/2011, nemodificat prin Legea nr. 1/2016, reglementează şi el aceeaşi materie a reprezentării angajaților în cazul în care nu există sindicate reprezentative la toate nivelurile (unitate, sector de activitate, grup de unități).

Textul menționat are următoarea redactare:

„În unitățile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de

---

[1] Curtea Apel Bucureşti, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 3856/R/2007 (http//portal.just.ro).

[2] Alexandru Țiclea, *Declanşarea negocierii colective*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 44.

[3] Art. 134 a fost modificat prin Legea nr. 1/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 14 ianuarie 2016).

[4] A se vedea şi Alexandru Țiclea, *O modificare nefericită a Legii dialogului social nr. 62/2011*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2016.

către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților;

b) dacă există un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților [alin. (1)].

În cazul în care la nivelul grupului de unități nu există organizații sindicale reprezentative care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului de unități, la negocierea contractului colectiv de muncă salariații sunt reprezentați după cum urmează:

a) de către reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului;

b) pentru unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități [alin. (2)].

Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora [alin. (3)].

Confederațiile sindicale reprezentative la nivel național conform prezentei legi pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora [alin. (4)]".

Conform art. 135 alin. (1) lit. a) și b), așadar, dacă există sindicat (nereprezentativ) la nivelul unității, „afiliat la o federație reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea", negocierea se face de către reprezentanții acestei federații, dar în baza mandatului acelui sindicat „împreună cu angajații aleși ai angajaților". Acest text intră în coliziune cu noul text al art. 134 pct. 1 lit. a), care nu mai prevede nici mandatul sindicatului din unitate, nici participarea la negociere a reprezentanților angajaților. Dar, este greu de crezut că o federație sindicală se poate „amesteca" într-o unitate fără să fie mandatată de sindicatul (nereprezentativ) din acea unitate.

Observăm că, potrivit textului în discuție, reprezentanții angajaților au vocație la negocierea colectivă numai când nu există sindicat reprezentativ la niciunul din cele două nivele.

În timp de art. 135 alin. (2) este mai detaliat în ceea ce privește reprezentarea angajaților la nivelul grupurilor de unități și sectoare de activitate, cerându-se mandatul sindicatelor (nereprezentative) inferioare, precum și participarea reprezentanților angajaților la nivelul grupurilor de unități, noul art. 134 pct. 1 lit. b) și c), acordă competența negocierii (exclusiv) numai organizațiilor sindicale reprezentative.

Constatând aceste neconcordanțe, care cu siguranță, vor face dificilă negocierea colectivă, apreciem că se impune intervenția (luminată) a legiuitorului de modificare, corelare, actualizare, coroborare a textelor supuse scurtei noastre analize.

13. Desfășurarea negocierii colective. În scopul realizării negocierii colective, legiuitorul a instituit anumite termene și reguli procedurale aplicabile deopotrivă și în cazul negocierii de la nivelurile superioare unității: grupuri de unități și sectoare de activitate.

Astfel, art. 129 alin. (3) din Legea nr. 62/2011 dispune că „angajatorul sau organizația patronală inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă"[1].

[1] Potrivit art. 141 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, „în cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile pot conveni negocierea acestuia în orice moment".

Credem că această dispoziție este aplicabilă și în ipoteza în care negocierea se desfășoară la nivelurile superioare: grup de unități și sectoare de activitate.

Acest termen, vom observa, este diferit de cel prevăzut la alin. (5) al art. 129, conform căruia „durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice, decât prin acordul părților". De aceea, firesc ni se pare ca termenul de 45 de zile să fi fost tot de 60 de zile, pentru ca ele să fie perfect corelate: noul contract colectiv să intre în vigoare la încetarea celui vechi. Desigur, este posibil ca negocierea să se finalizeze într-un termen mai scurt de 60 de zile, chiar în 45 de zile sau mai puțin. Dar, astfel, noul contract va fi încheiat (şi înregistrat etc.), mai înainte de intrarea sa în vigoare (dată care coincide, ca regulă, cu încetarea contractului anterior).

Reglementând termenele şi procedura negocierii colective, constatăm că legiuitorul nu face distincție între negocierea obligatorie şi cea facultativă.

Într-adevăr, se dispune, în continuare, că „în cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării" [art. 129 alin. (4) din Legea nr. 62/2011].

Aşadar, în ipoteza în care până la expirarea contractului colectiv anterior au rămas mai puțin de 45 de zile calendaristice, iar angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierea, sindicatul sau reprezentanții angajaților vor declanşa negocierea printr-o cerere scrisă adresată angajatorului, dar şi altor părți îndreptățite să participe la negociere[1] (în cazul negocierii de la nivelul grupurilor de unități şi sectoare de activitate).

Angajatorul (sau organizația patronală) care nu a inițiat negocierea, sesizat de sindicat sau reprezentanții salariaților urmează să convoace toate părțile în vederea negocierii, în termen, de 5 zile calendaristice de la data declanşării procedurii de negociere prevăzute la art. 129 alin. (4) [art. 130 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

Aşa fiind, primind cererea scrisă, angajatorul (organizația patronală), trebuie să convoace părțile în 5 zile calendaristice, astfel încât negocierea să înceapă în cel mult 10 zile calendaristice, aşa cum dispune art. 129 alin. (4).

Numai că aceste texte nu sunt corelate cu cele de la art. 140 alin. (1) şi (3) din acelaşi act normativ. Potrivit acestor dispoziții legale, „în scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități şi unități, angajatorii sau organizațiile patronale vor transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform art. 129 alin. (5) vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective."

În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile cu cel puțin 45 de zile înaintea expirării contractelor colective de muncă, organizația sindicală sau reprezentanții salariaților „va transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective" [art. 140 alin. (1) fraza II].

Anunțul menționat (indiferent de cine este autorul său) „va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor" [art. 140 alin. (3) fraza I].

Constatăm că textele în discuție sunt oarecum contradictorii, conțin termenul şi atribuții paralele, ceea ce poate crea confuzii. Încercăm, în continuare, o interpretare (logică) a lor.

În situația în care angajatorul sau organizația patronală respectă dispozițiile art. 129 alin. (2) şi (3) şi inițiază negocierea, concluziile sunt clare. Inițierea acestei negocieri trebuie să intervină cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractului colectiv de muncă, prin actul procedural denumit „*anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective*" [art. 140 alin. (1) fraza II], transmis tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul „cu cel

[1] A se vedea art. 140 alin. (1), teza II din Legea nr. 62/2011.

puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor" [art. 140 alin. (3) fraza I]. Deci, aceste „cel puțin 15 zile" se situează în cele de „cel puțin 45 de zile", mai precis la începutul acestei perioade.

În situația contrară, când angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, acesta va începe la „cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau, a reprezentanților angajaților". Aceasta însemnă că dacă până la expirarea vechiului contract au rămas mai puțin de 45 de zile, iar angajatorul sau organizația patronală dă dovadă de pasivitate, „cererea scrisă" va fi înaintată acestui angajator (sau organizații patronale). Primind cererea, destinatarul său are la dispoziție cel mult 10 zile calendaristice [art. 129 alin. (4)] pentru a convoca părțile îndreptățite la negociere în termen de 5 zile calendaristice [art. 130 alin. (1)].

Evident, dacă negocierea se desfăşoară la nivelul unității, angajatorul va convoca sindicatul reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților, de la care a primit „cererea scrisă".

Dacă însă, negocierea se desfăşoară la nivelurile superioare, convocarea organizației patronale se suprapune pe anunțul care trebuie făcut de organizația sindicală sau reprezentanții salariaților transmis tuturor părților îndreptățite să participe la negociere, în conformitate cu art. 140 alin. (1) fraza II din Legea nr. 62/2011.

Prin urmare, în cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază (independent) negocierea colectivă, părțile îndreptățite să participe la această negociere sunt convocate de grupul de angajatori (dacă negocierea are loc la nivelul grupului de unități)[1] sau de organizațiile patronale (dacă negocierea priveşte sectorul de activitate) şi anunțate în scris „de organizația sindicală sau reprezentanții angajatorilor" [art. 140 alin. (1) fraza II şi alin. (3) fraza I] care au avut inițiativa declanşării operațiunii în discuție.

„În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități şi unități", dispune art. 140 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, „angajatorii sau organizațiile patronale vor transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), organizația sindicală sau reprezentanții angajaților, după caz, care inițiază negocierile conform art. 129 alin. (5) vor transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective."

În concluzie, refuzul angajatorului de a negocia se sancționează contravențional numai în cazul unităților cu cel puțin 21 de salariați. În toate celelalte situații în care se poate negocia (nivelurile superioare – grupuri de unități şi sectoare de activitate), refuzul menționat nu este supus unor sancțiuni juridice. Însă, organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților, interesați în negociere, care au făcut demersurile necesare pentru declanşarea acesteia, pot uza de dispozițiile Legii dialogului social nr. 62/2011 (art. 156 şi urm.) şi declanşa conflicte colective de muncă[2] (inclusiv greve)[3].

Temeiul legal al declanşării unor astfel de conflicte îl reprezintă art. 161 lit. a) din Legea nr. 62/2011, conform cărora conflictele colective de muncă pot fi declanşate în situația în care „angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat". Or, organizațiile patronale sunt alcătuite din mai mulți patroni (angajatori),

---

[1] Potrivit art. 128 alin. (3) din Legea nr. 62/2011 „Unitățile din acelaşi sector de activitate definite prin apartenența la aceeaşi diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unități, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii care intenționează să negocieze contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități pot constitui în mod voluntar grupul de unități, atât prin hotărâre judecătorească de constituire, cât şi prin proces-verbal sau orice altă convenție scrisă între părți."

[2] A se vedea în acelaşi sens, Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în „Curierul Judiciar", nr. 2/2012, p. 100.

[3] Alexandru Țiclea, *Declanşarea negocierii colective*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 47.

ele putând îmbrăca şi forma unor federaţii sau confederaţii patronale. Dar, în conformitate cu prevederile art. 183 din acelaşi act normativ, declanşarea grevei este posibilă numai la nivelul unităţilor (fie ele componente ale unui grup de unităţi sau integrate unui sector de activitate).

În termen de 5 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere, angajatorul sau organizaţia patronală are obligaţia să convoace toate părţile îndreptăţite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

La prima şedinţă de negociere se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul le va pune la dispoziţia delegaţilor sindicali sau ai reprezentanţilor angajaţilor, şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie.

Regimul informaţiilor confidenţiale puse la dispoziţie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006.

Informaţiile puse la dispoziţia delegaţilor sindicali sau a reprezentanţilor angajaţilor, după caz, vor cuprinde cel puţin date referitoare la:

a) situaţia economico - financiară la zi;

b) situaţia ocupării forţei de muncă;

Tot la prima şedinţă, părţile trebuie să consemneze în procesul-verbal încheiat cu această ocazie următoarele:

a) componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

c) durata maximă a negocierilor convenită de părţi;

d) locul şi calendarul reuniunilor;

e) dovada reprezentativităţii părţilor participante la negocieri;

f) dovada convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;

g) alte detalii privind negocierea (art. 130).

Negocierea propriu-zisă se desfăşoară la următoarea sau următoarele şedinţe. Obiectul său rezultă din prevederile art. 229 alin. (1) din Codul muncii: *stabilirea clauzelor contractuale privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă.* Desigur că axul central al negocierii colective, obiectivul clar şi cel mai vizibil *îl constituie salarizarea.* Drepturile salariale sunt, deci, esenţiale în negociere şi apoi statornicite prin contractul colectiv[1].

Cele două părţi sunt egale şi libere în activitatea de negociere şi încheiere a contractului colectiv de muncă, fiind interzisă orice imixtiune a autorităţilor publice (art. 131).

Durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice, decât prin acordul părţilor [art. 129 alin. (5)].

Prin contractul colectiv de muncă se poate prevedea negocierea periodică a unor clauze convenite de părţi [art. 129 alin. (6)].

14. Conţinutul contractelor colective de muncă şi regulile stabilirii acestuia. Legea nu reglementează în mod expres conţinutul contractelor colective de muncă. Acesta însă poate fi dedus pe cale de consecinţă din definiţia dată contractelor respective, precum şi din diferite alte texte legale.

În temeiul art. 229 alin. (1) din Codul muncii, conţinutul contractelor colective cuprinde „clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă". Cu caracter şi mai general, în conformitate cu art. 1 lit. i) din Legea dialogului social nr. 62/2011, prin contractul colectiv de muncă „se stabilesc clauze privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă". Totodată, sunt prevăzute clauze specifice ale contractelor în discuţie, astfel:

---

[1] Negocierile din ultimii ani din *Spania* au avut ca obiectiv creşterea salariilor şi ajustarea lor anuală în funcţie de evoluţia indicelui preţurilor de consum. Obiectivul lor principal constă în apărarea şi protecţia puterii de cumpărare a lucrătorilor (Carmen Garcia-Olavarri, Emilio Huerta, *L'influence des syndicats dans les entreprises espagnole,* în „Revue international du Travail", 2011/3-4, vol. 150, p. 308).

- stabilirea şi altor zile libere decât cele statornicite de lege (art. 143 din Codul muncii);
- planul de formare profesională care constituie anexă la contract [art. 159 alin. (2) din Codul muncii];
- convenţiile prin care se soluţionează conflictele colective de muncă, precum şi hotărârile arbitrale în această materie [art. 128 alin. (4) din Legea nr. 162/2011];
- măsuri de securitate şi sănătate în muncă (art. 14 din Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă);
- interzicerea actelor de discriminare şi, respectiv, clauze de soluţionare a conflictelor, asumarea obligaţiilor şi acordarea reciprocă a drepturilor.

Consecinţa nerespectării dispoziţiilor legale constă în răspunderea părţilor vinovate de aceasta [art. 148 alin. (2) din Legea nr. 62/2011]. Dacă, de pildă, angajatorul nu-şi respectă obligaţiile asumate prin contract, salariatul ori salariaţii afectaţi, după caz sindicatul sau reprezentanţii lor, se pot adresa instanţei de judecată, solicitând obligarea angajatorului la respectarea cauzelor contractuale[1] şi, desigur, la acordarea drepturilor cuvenite.

Art. 132 din Legea dialogului social nr. 62/2011 statorniceşte unele reguli privind conţinutul contractelor colective de muncă, astfel:

- clauzele acestor contracte pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege [alin. (1)];
- la încheierea contractelor colective prevederile legale referitoare la drepturile angajaţilor au un caracter minimal [alin. (2)];
- aceste contracte nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior [alin. (3)];

Examinând dispoziţiile art. 132 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, Curtea Constituţională a observat[2] că s-a mai pronunţat anterior asupra dispoziţiilor asemănătoare prevăzute de Codul muncii, în art. 238 alin. (1) (în prezent abrogate). În acest sens, este Decizia nr. 294/2007[3], în care a reţinut că „raţiunea încheierii contractelor colective de muncă nu numai la nivel de unitate, ci şi la nivel de ramură şi la nivel naţional constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaţilor din întreaga ţară sau din unităţile care aparţin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce priveşte drepturile minimale." De asemenea, prin Decizia nr. 511/2006[4], instanţa de contencios constituţional a arătat că „părţile, cu respectarea acestor obligaţii fireşti, au toată libertatea să negocieze şi alte clauze, precum şi drepturi superioare."

De asemenea, art. 138 din acelaşi act normativ statorniceşte următoarele reguli aplicabile în sectorul bugetar:

- prin contractele/acordurile colective nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal;
- ca excepţie aceste contracte se negociază după aprobarea bugetelor de venituri şi cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele şi în condiţiile stabilite prin bugete;
- drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale[5];

---

[1] Aurelian Gabriel Uluitu, *Efectele contractului colectiv de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 23.

[2] Decizia nr. 438/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 514 din 21 iulie 2011).

[3] Decizia nr. 294/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 298 din 4 mai 2007).

[4] Decizia nr. 511/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 13 iulie 2006).

[5] În acest sens este Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1358/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 67.

- clauzele încheiate cu încălcarea regulilor de mai sus sunt lovite de nulitate.
- răspunderea pentru nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

De exemplu, Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul de grup de unități din Ministerul Afacerilor Interne cuprinde clauze privind[1]:

- principiul egalității de tratament şi interzicerea discriminării (art. 2);
- timpul de muncă şi timpul de odihnă (art. 8-17);
- încheierea, executarea şi suspendarea contractului individual de muncă (art. 27-30);
- răspunderea disciplinară (art. 37);
- securitatea şi sănătatea în muncă (art. 38-49);
- formarea profesională (art. 50-51);
- conflictele de muncă (art. 58-60).

15. Nulitatea clauzelor contractuale. Potrivit art. 142 din Legea nr. 62/2011, clauzele cuprinse în contractele colective de muncă, care sunt negociate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate [alin. (1)].

Nulitatea se constată de către instanțele judecătoreşti competente la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție [alin. (2)].

În cazul constatării nulității unor clauze, părțile pot conveni renegocierea acestora [alin. (3)].

Până la renegociere, clauzele a căror nulitate a fost constatată, sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz [alin. (4)].

16. Durata contractului colectiv de muncă. În conformitate cu art. 141 din Legea nr. 62/2011, aceste contracte se încheie pe *durată determinată*, care nu poate fi mai mică de 12 luni şi mai mare de 24 de luni.

Aşadar, legea stabileşte o durată minimă, dar şi una maximă, părțile putând să încheie contractul lor între aceste limite.

Dacă sub durata minimă nu se poate coborî, este posibilă prelungirea aplicării contractului o singură dată, cu cel mult 12 luni, prin acordul părților [alin. (1)-(2)]. Dacă însă este vorba de o instituție sau autoritate publică ce intră sub incidența regimului salarizării unitare, prelungirea contractului colectiv trebuie realizată cu respectarea acestui regim şi încadrarea în bugetul aprobat[2]. În acelaşi sens, s-a decis că un astfel de contract nu poate fi prelungit prin act adițional în situația în care prevede o salarizare superioară celei statornicite de lege, ci aceasta trebuie să fie exclusiv legală[3].

17. Negocierea şi încheierea acordurilor colective. Art. 139 din Legea dialogului social prevede că negocierea acordurilor colective pentru funcționarii publici se face în conformitate cu dispozițiile legale în materie. Actul normativ în materie îl reprezintă Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 care reglementează încheierea acordurilor colective în cadrul autorităților şi instituțiilor publice. Un rol important în acest sens îl au comisiile paritare[4], care participă, cu rol consultativ, la negocierea acordurilor şi elaborează proiectul acestora. De altfel, ele urmăresc permanent şi realizarea acordurilor respective[5].

---

[1] Aurelian Gabriel Uluitu, Radu Ştefan Pătru, *Observații şi comentarii cu privire la Contractul colectiv de muncă din Ministerul Afacerilor Interne,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2015, p. 33.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 3275/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 98-100.

[3] Înalta Curte de Casație şi Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), Decizia nr. 2/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 257 din 7 aprilie 2016).

[4] Privind constituirea, organizarea şi funcționarea comisiilor paritare, a se vedea art. 3-19 din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007.

[5] A se vedea art. 13 alin. (1) lit. d) şi e) din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007.

Dar, părțile unui acord colectiv de muncă sunt:

- autoritatea sau instituția publică, reprezentată la negocierea şi încheierea acordului prin conducătorul acesteia;

- funcționarii publici, din cadrul acelei autorități sau instituții publice, reprezentați prin sindicatele lor reprezentative ori prin delegații lor aleşi în acest sens.

Desemnarea reprezentanților se face de către organizația sindicală reprezentativă ori prin votul majorității funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție, în cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat. În această ultimă ipoteză votul este secret.

În cazul în care la nivelul instituției sau autorității publice sunt constituite cel puțin două sindicate reprezentative, desemnarea reprezentanților acestora se face prin acord scris, încheiate între acele sindicate.

Atunci când nu se încheie un astfel de acord, alegerea reprezentanților funcționarilor publici se face între candidații propuşi de fiecare organizație sindicală reprezentativă, procedura de alegere fiind aceeaşi ca şi situația membrilor titulari ai comisiei paritare [art. 6 alin. (1) lit. b) din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007].

Acordurile colective se încheie după aprobarea bugetului autorității sau instituției publice, pe o perioadă determinată, de regulă corespunzătoare exercițiului bugetar. Cu titlu de excepție, acorduri colective se pot încheia şi pe perioade determinate mai mari de un an, sub rezerva justificării necesității şi oportunității depăşirii perioadei aferente exercițiului bugetar respectiv (art. 26 Hotărârea Guvernului nr. 833/2007)[1].

Pentru ca negocierea să se desfăşoare în deplină cunoştință de cauză, se dispune că autoritatea sau instituția publică va furniza sindicatelor reprezentative sau reprezentanților funcționarilor publici toate informațiile necesare pentru încheierea acordului colectiv [art. 22 alin. (6)].

Negocierea acordului este obligatorie atunci când este expres solicitată de către una dintre cele două părți semnatare, în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului autorității sau instituției publice. În cazul în care reprezentanții funcționarilor publici sau conducătorul autorității ori instituției publice nu solicită demararea procedurilor aferente încheierii acordului colectiv în acest termen, se consideră că s-a renunțat de comun acord la dreptul de încheiere a acestuia pentru anul următor (art. 23).

§3. Înregistrarea şi publicitatea contractului colectiv de muncă

18. Înregistrarea. În temeiul art. 143 din Legea nr. 62/2011, contractele colective de muncă, precum şi actele adiționale ale acestora se înregistrează:

a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă.

b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități şi al sectoarelor de activitate, la Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice [alin. (1)]. Semnificația înregistrării este deosebită, întrucât „contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților" [art. 144 alin. (1) din Legea nr. 62/2011].

În vederea înregistrării, părțile trebuie să pregătească un dosar ce va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părți;

b) dovada convocării părților îndreptățite să participe la negociere;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanții desemnați în vederea negocierii şi semnării contractului colectiv de muncă;

[1] Art. 22 alin. (2)-(5) din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007.

d) dovezile de reprezentativitate ale părților; inclusiv actele de constituire ale grupurilor de unități;

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părți semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conținând poziția părților;

f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale ale celor împuterniciți.

Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unități, dosarul va cuprinde suplimentar și lista unităților cărora aceste contracte li se aplică [alin. (4)].

În cazul contractelor negociate la nivelul sectoarelor de activitate, înregistrarea va fi efectuată numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale *organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate.* În caz contrar, contractul va fi înregistrat ca și contract la nivel de grup de unități [alin. (3)]. Dar, credem că, în acest caz, grupul respectiv de unități trebuie constituit în mod voluntar, ca atare, în conformitate cu art. 128 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, din unități care să aparțină aceleiași diviziuni, grupe sau clase potrivit *Clasificării Activităților din Economia Națională.* Evident că într-un atare caz, contractul astfel recalificat se va aplica de la data înregistrării (reînregistrării) lui ulterioare și nu retroactiv de la data înregistrării lui în calitate de contract la nivelul ramurii de activitate[1].

Dacă nu sunt îndeplinite condițiile menționate anterior, aplicarea contractului înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector prin ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial [alin. (5) din Legea nr. 62/2011][2].

Organele competente în scopul înregistrării, procedează la verificarea îndeplinirii condițiilor procedurale prevăzute de lege. Dacă aceste condiții nu sunt îndeplinite, contractele colective de muncă vor fi restituite părților pentru îndeplinirea cerințelor legale (art. 145).

Contractele nu vor fi înregistrate dacă:

a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile legale;

b) nu sunt semnate de către organizații sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaților din sectorul sau grupul de unități pentru care s-a negociat contractul;

c) reprezentantul oricărei părți, care a participat la negocieri, nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului și acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere.

La nivel de unitate contractul va fi înregistrat fără semnătura tuturor părților numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajații acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaților (art. 146).

Împotriva refuzului înregistrării, părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004 (art. 147).

19. Publicitatea. Legea nr. 62/2011 prevede o singură cale de publicitate a contractelor colective de muncă și anume cele de la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele lor adiționale trebuie publicate în Monitorul Oficial al României, partea a V-a, prin grija părților semnatare [art. 144 alin. (2)].

Aceste contracte se publică și pe pagina de internet a Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice [art. 145 alin. (2)].

Desigur că și cele încheiate la nivelul unităților trebuie aduse la cunoștința celor interesați (în special al lucrătorilor), în modalitatea prevăzută chiar de aceste contracte (prin afișare etc.).

---

[1] A se vedea Simona Raluca Olaru, *Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități – incidența prevederilor art. 143 alin. (3) teza finală din Legea nr. 62/2011 a dialogului social,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2015, p. 33.

[2] Asemănător, se prevede: contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul ramurii serviciilor de utilități publice va fi aplicat de toți operatorii furnizori/prestatori de servicii de utilități publice, indiferet de modalitatea de gestiune adoptată sau de forma de proprietate, modul de organizare ori țara de origine a operatorului [art. 51 alin. (1) din Legea nr. 51/2006 privind serviciile comunitare de utilități publice].

§4. Efectele contractului colectiv de muncă

20. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept. Din dispozițiile Legii dialogului social (art. 133) rezultă că orice contract colectiv constituie izvor de drept şi că produce efecte față de angajatorii şi salariații la care se referă.

În acest sens s-a decis că[1] dispozițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de ramură constituie izvor de drept (ca şi legea) la încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale. Însă, părțile, cu respectarea acestor obligații fireşti, au libertate să negocieze şi drepturi superioare.

Totodată s-a decis[2] „că rațiunea încheierii contractelor colective de muncă nu numai la nivel de unitate, ci şi la nivel de ramură... constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților din întreaga țară sau din unitățile care aparțin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce priveşte drepturile minimale".

Într-adevăr, se prevede (art. 132):

- la încheierea contractelor prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal [alin. (2)];
- aceste contracte nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior [alin. (3)];
- contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile [alin. (4)].

Orice contract colectiv de muncă se încheie nu numai în considerarea prevederilor legii, ci şi în considerarea prevederilor contractelor colective de la nivel superior.

Curtea Constituțională a statuat[3] că încheierea contractelor colective de muncă „nu se poate face decât cu respectarea legii". Aceste contracte sunt izvor de drept, dar forța lor juridică nu poate fi superioară legii. În consecință, contractele colective „sunt garantate în măsura în care nu încalcă prevederile legale în materie"; în caz contrar „s-ar încălca un principiu fundamental al statului de drept, şi anume primordialitatea legii în reglementarea relațiilor sociale". În consecință, negocierea contractelor colective nu se poate face decât cu respectarea dispozițiilor legale existente[4].

A mai statuat că „dispozițiile art. 41 alin. (5) din Constituție, privind caracterul obligatoriu al contractelor colective, nu exclud posibilitatea legiuitorului de a interveni, din rațiuni de interes general, pentru modificarea unor dispoziții din contractele colective de muncă, reglementând soluții care să răspundă nevoilor sociale existente la un moment dat"[5].

„Rezultă că legiuitorul este competent să stabilească un cadru legal în care să se desfăşoare negocierile colective, contractele colective neputând genera drepturi şi obligații contra lege. Ele sunt acte care sunt încheiate în aplicarea legilor şi nicidecum acte care să prevaleze forței legii. Astfel, este evident că în sfera publică asemenea contracte se negociază şi se încheie în limitele şi în cadrul stabilite de lege"[6].

---

[1] Curtea Constituțională, Decizia nr. 511/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 13 iulie 2006).

[2] Curtea Constituțională, Decizia nr. 294/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 298 din 4 mai 2007).

[3] Decizia nr. 292/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 787 din 26 august 2004).

[4] Decizia nr. 65/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 129 din 28 iunie 1995); Decizia nr. 1250/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 16 noiembrie 2010); Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

[5] Decizia nr. 1414/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 23 noiembrie 2009)

[6] Decizia nr. 547/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

21. Sfera salariaților supuși efectelor contractului colectiv de muncă[1]. În conformitate cu dispozițiile art. 133 din Legea nr. 62/2011, contractele colective de muncă produc efecte în funcție de nivelul la care se încheie, astfel:

a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului [alin. (1)][2].

De observat este că la fiecare nivel dintre cele enumerate *se încheie și se înregistrează un singur contract colectiv de muncă* [alin. (2)].

Curtea Constituțională a reținut[3]: „Rațiunea reglementării încheierii contractelor colective de muncă ..., constă în aplicarea dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituție care garantează atât dreptul la negocieri colective în materie de muncă, cât și caracterul obligatoriu al convențiilor colective. Totodată, una dintre obligațiile statului de a crea condițiile necesare pentru creșterea calității vieții, prevăzută la art. 135 alin. (2) lit. f) din Constituție, constă tocmai în asigurarea în mod unitar a drepturilor minimale tuturor salariaților din întreaga țară sau din unitățile care aparțin unei anumite ramuri a economiei. Acest scop nu s-ar putea realiza dacă nu s-ar prevedea caracterul obligatoriu al contractelor colective de muncă încheiate la un nivel superior pentru negocierea clauzelor contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, în ceea ce privește drepturile minimale ale angajaților."

Curtea Constituțională a mai reținut[4] că „dând expresie recunoașterii dreptului părților raporturilor de muncă la negocierea colectivă a drepturilor și îndatoririlor izvorâte din aceste raporturi, legislația reglementează și condițiile de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă, a clauzelor obligatorii ale acestor contracte. Organizațiile sindicale și patronale pot fi reprezentative la diverse niveluri în funcție de numărul minim, prevăzut de lege, al membrilor lor. Reprezentativitatea acestor organizații le îndreptățește să negocieze și să încheie contractele colective de muncă la nivelurile respective, ale căror clauze, referitoare la drepturile minimale, să fie obligatorii la încheierea contractelor colective de muncă la niveluri inferioare, indiferent dacă părțile acestora s-au asociat, respectiv s-au afiliat ori nu la organizațiile de la nivelul superior. Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de ramură constituie izvor de drept (ca și legea) la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, ceea ce impune respectarea clauzelor referitoare la drepturile minimale. Ca atare, cu aceste obligații firești, părțile au toată libertatea să negocieze și alte clauze, precum și drepturi superioare."

Privind textul de la art. 133 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011, observăm că aceasta instituie opozabilitatea *erga omnes* a efectelor contractului încheiat la nivel de unitate. Așadar, clauzele contractuale sunt aplicabile tuturor salariaților din acea unitate, inclusiv celor care:

- nu au fost reprezentați la negocierea și încheierea contractului (pentru că, de pildă, nu erau membrii ai sindicatului reprezentativ etc.);
- nu aveau calitatea de salariat la data încheierii contractului respectiv[5].

Se prevede că pentru contractele încheiate la nivel de sector de activitate sau grup de unități să fie întocmită lista unităților cărora aceste contracte se aplică. Rezultă astfel, că pot

---

[1] A se vedea și Alexandru Țiclea, *Efectele contractelor colective de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 9-14.

[2] Asemănător, în *Spania*, convențiile și acordurile colective la fiecare nivel (întreprindere, sector, național sau local) garantează condiții omogene pentru toți lucrătorii reprezentați la negociere. Avantajele și drepturile primite de lucrători aderenți la sindicate, parte a negocierii colective pe întreprindere, se cuvin automat și lucrătorilor nesindicalizați (Carmen Garcia-Olaverri, Emilio Huerta, *op. cit.,* p. 304).

[3] Decizia nr. 96/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 154 din 28 februarie 2008).

[4] Decizia nr. 893/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 706 din 6 octombrie 2011).

[5] Aurelian Gabriel Uluitu, *Efectele contractului colectiv de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 21-22.

exista, fie în cadrul grupului de unități, fie în cadrul sectorului de activitate în cadrul sectorului de unități – angajatori cărora să nu le fie opozabile clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la acel nivel. De aceea, există posibilitatea ca aplicarea unui contract înregistrat la nivelul unui sector de activitate să fie extinsă la nivelul tuturor unităților din sector prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecției sociale, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial [art. 143 alin. (4) şi (5)].

În situația grupului de unități, evidența angajatorilor cărora li se aplică acest contract se justifică numai în cadrul acelor grupuri constituite independent de intenția negocierii colective, nu şi al celor constituite special în scopul încheierii contractului colectiv de muncă. În prima situație, contractul se va aplica numai unităților din listă, în cea de-a doua, aplicabilitatea privește toate unitățile grupului[1].

Art. 51 alin. (1) din Legea nr. 51/2006 privind serviciile comunitare de utilități publice[2] dispune: „Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul ramurii serviciilor de utilități publice va fi aplicat de toți operatorii furnizori/prestatori de servicii de utilități publice, indiferent de modalitatea de gestiune adoptată sau de forma de proprietate, modul de organizare sau de țara de origine a operatorului".

Aşa fiind, contractul colectiv de muncă se aplică *ex lege* tuturor angajatorilor din sectorul utilităților publice, indiferent de forma de proprietate, țara de origine a operatorului, modalitatea de gestiune adoptată etc.[3]

Desigur că dispozițiile citate sunt favorabile salariaților; ele se aplică indiferent dacă aceştia erau sau nu membri de sindicat, ori dacă erau angajați sau nu la data încheierii contractului aplicabil. Situația este firească şi pentru angajatorii parte a contractului, dar este discutabilă[4] atunci când angajatorul nu este nici măcar membru al unei organizații patronale care a încheiat contractul respectiv.

22. Influența contractului colectiv de muncă asupra contractelor individuale de muncă. În art. 11 din Codul muncii este statornicit principiul conform căruia „clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative *ori prin contractele colective de muncă*" (s.n.).

Textul a fost declarat constituțional pe motivul că el „are ca scop protejarea drepturilor salariaților în fața eventualelor abuzuri ale angajatorului"[5].

Aşa fiind, contractul colectiv de muncă aplicabil se impune, prin clauzele sale, părților contractului individual. El guvernează aceste contracte ca o lege; prevede obligații pentru angajator şi creează drepturi în favoarea salariaților la care aceştia nu ar putea renunța[6].

---

[1] *Ibidem*, p. 22.

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 121 din 5 martie 2013, modificată ulterior.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Reglementări recente referitoare la contractele colective de muncă şi la grevă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006, p. 9.

[4] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, *op. cit.*, p. 176.

[5] Decizia Curții Constituționale nr. 1302/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 7 ianuarie 2011).

În legătură cu acest text au fost exprimate următoarele idei:

„- demersul extinderii aparține *numai* semnatarilor contractului colectiv de muncă; opinăm că cererea trebuie să fie înaintă ministrului de către *toți semnatarii contractului*, iar nu doar de către *o parte* a acestora;

- aprobarea Consiliului Național Tripartit reprezintă un *aviz conform*; ea reprezintă o condiție de legalitate (de validitate) a actului de extindere, fiind necesară – chiar dacă textul nu distinge – exprimarea ei anterioară emiterii ordinului ministrului;

- actul de extindere este, ca natură juridică, un act administrativ normativ, care poate fi contestat în procedura reglementată de Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ; calitatea procesuală activă într-o astfel de cauză aparține, prin ipoteză, oricărei unități *asupra căreia* se realizează extinderea;

- extinderea nu se poate realiza pentru contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități" (Aurelian Gabriel Uluitu, *Efectele contractului colectiv de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p 24).

[6] În acest sens, a se vedea Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a, dec. civ. nr. 159/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2015, p. 130.

Astfel, salariul stabilit în contractul colectiv de muncă se impune ca un minimum pentru salariul din contractul individual. La fel şi durata concediului de odihnă.

Dacă un contract colectiv prevede avantaje extra-legale, de exemplu, concedii suplimentare, indemnizaţii de concediere etc., angajatorul este obligat să le acorde salariaţilor.

S-a apreciat în mod sugestiv că dacă un contract individual de muncă nu poate fi mai puţin favorabil decât contractul colectiv, el poate fi mai favorabil[1]. În conformitate cu caracterul social al dreptului muncii, ale cărei dispoziţii sunt direcţionate în sens unic spre profitul salariaţilor şi clauzele contractului colectiv, la fel ca şi aceste dispoziţii, nu constituie decât un minimum de la care contractele individuale pot deroga doar în favoarea salariaţilor. Într-adevăr, conform art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011, contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.

Ordinea publică socială plasează contractul individual în raport cu contractul colectiv în aceeaşi situaţie ca şi acest din urmă contract faţă de lege.

Contractul colectiv de muncă guvernează nu numai contractele individuale încheiate ulterior aplicării sale, ci toate aceste contracte existente în cursul executării lui. Mai mult, contractele individuale negociate/încheiate sau modificate în baza unui contract colectiv rămân în vigoare, inclusiv în ceea ce priveşte clauzele salariale, şi după încetarea acestuia[2].

Evident că un asemenea contract îşi produce efectele asupra celor individuale numai în măsura în care clauzele sale au un caracter concret şi nu unul generic. De pildă, s-a decis într-o speţă[3], că o clauză generală a unui contract colectiv încheiat la nivelul unui grup de angajatori, prin care s-a stabilit obligaţia partenerilor sociali de a negocia plăţile compensatorii nu naşte un drept individual în favoarea salariaţilor. În lipsa negocierii între angajator şi salariat, instanţa nu poate interveni, stabilind ce sumă se cuvine fiecărui salariat concediat.

Clauzele contractului individual contrare clauzelor contractului colectiv sunt *ipso jure* înlocuite de acestea din urmă[4]. Desigur că o astfel de operaţiune este posibilă numai în situaţia în care clauza din contractul individual cuprinde drepturi mai restrictive decât cele din contractul colectiv, iar nu şi în situaţia contrară[5].

§5. Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă

23. Executarea contractului colectiv de muncă. Înregistrarea acestor contracte reprezintă şi momentul în care începe executarea lor. Este posibilă, însă şi aplicarea lor la o dată ulterioară acestei înregistrări, potrivit voinţei părţilor[6].

Se prevede că executarea contractelor colective de muncă este obligatorie pentru păţi, iar neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin acest contract atrage răspunderea părţilor vinovate[7].

Executarea presupune aducerea la îndeplinire a clauzelor contractuale, respectarea drepturilor şi obligaţiilor asumate de părţi[8].

---

[1] Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *op. cit.*, p. 1371.

[2] Tribunalul Cluj, Secţia mixtă de contencios administrativ şi fiscal, de conflicte de muncă şi asigurări sociale, sentinţa civilă nr. 12993/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 55-56.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 2170/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 98.

[4] Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, *op. cit.*, p. 1374.

[5] Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, decizia nr. 5127/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2013, p. 53.

[6] Art. 144 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

[7] Art. 148 din Legea nr. 62/2011.

[8] De exemplu, dacă în contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii s-a prevăzut acordarea unui ajutor material de căsătorie echivalent cu un salariu de bază din luna evenimentul din viaţa salariatului, respectarea întocmai a acestei clauze presupune plata ajutorului ambilor soţi salariaţi ai angajatorului şi nu doar a unuia dintre ei (Curtea de Apel

S-a decis, de exemplu, că şi atunci când o societate comercială îşi schimbă acționarii, dar continuând să existe ca persoană juridică, ea este ținută să respecte şi să îndeplinească toate obligațiile asumate prin contractele încheiate, inclusiv prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate[1]. Astfel de obligații pot privi acordarea unor ajutoare materiale salariaților pentru sărbătorile de Paşti şi Crăciun[2].

Dacă, de pildă, angajatorul nu-şi respectă obligațiile asumate prin contract, salariații, mai precis colectivitatea lor, reprezentanți, după caz, de sindicat sau de cei desemnați de ei, se pot adresa instanței de judecată, solicitând obligarea angajatorului la respectarea clauzelor contractuale[3].

Un rol important în ceea ce priveşte executarea contractelor colective de muncă îl pot avea comisiile paritare.

De exemplu, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 833/2007, comisia paritară, are următoarele atribuții:

- urmăreşte permanent realizarea acordurilor colective încheiate între autoritatea sau instituția publică cu sindicatele reprezentative sau cu reprezentanții funcționarilor publici;
- întocmeşte rapoarte trimestriale cu privire la respectarea acordurilor încheiate în condițiile legii, pe care le comunică conducerii autorității sau instituției publice, precum şi conducerii sindicatelor reprezentative ale funcționarilor publici sau reprezentanților funcționarilor publici (art. 18).

În privința *acordurilor* încheiate în temeiul Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, s-a decis că respectarea obligațiilor asumate prin aceste acorduri nu este condiționată de încheierea altora mai detaliate, astfel încât neacordarea drepturilor prevăzute în acordul cadru are caracter nejustificat în sensul art. 2 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ[4].

24. Răspunderea juridică pentru nerespectarea clauzelor contractuale. Potrivit legii, neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Folosirea generică a termenului de răspundere conduce la concluzia că, în raport de fapta ilicită, răspunderea poate îmbrăca oricare din formele prevăzute de lege[5]. Ea poate fi penală, dacă fapta ilicită întruneşte elementele constitutive ale unei anumite infracțiuni, disciplinară sau patrimonială, în ipoteza producerii unui prejudiciu etc. Pentru daunele pricinuite sindicatului, răspunderea angajatorului este civilă, ca de altfel şi răspunderea sindicatelor pentru daunele produse angajatorului. Nerespectarea clauzelor contractului colectiv de către unul sau mai mulți salariați atrage răspunderea patrimonială a acestora (art. 254 şi următoarele din Codul muncii[6]).

Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1589/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 129-131).

[1] Curtea de Apel Timişoara, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 643/2007, în Gabriela Georgiana Schmutzer, *op. cit.*, p. 175-176.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a, dec. civ. nr. 1329/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2015, p. 98-99.

[3] Aurelian Uluitu, *Efectele contractului colectiv…*, p. 23.

[4] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 520/2007, în „Dreptul" nr. 10/2007, p. 262-263.

[5] Codul muncii reglementează următoarele forme de răspundere juridică: *disciplinară* (art. 247-252); *patrimonială* (art. 253-259); *contravențională* (art. 260); *penală* (art. 264-265).

[6] În baza art. 254 din Codul muncii, salariații răspund patrimonial pentru pagubele materiale aduse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

Angajatorul are şi el o răspundere de drept al muncii (art. 253 din Codul muncii[1], în ceea ce priveşte pagubele cauzate fiecărui salariat[2]).

Conform unei opinii, „răspunderea reparatorie a părţilor contractului colectiv de muncă nu este o răspundere patrimonială" (în sensul Codului muncii), „ci una *civilă contractuală propriu-zisă*. Decisiv în această calificare este faptul că o eventuală pagubă prilejuită de neexecutarea obligaţiilor asumate de către părţi prin contractul colectiv nu este cauzată nici „în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul" (în cazul angajatorului), nici „în legătură cu munca lor" (a salariaţilor)"[3]. Dar, în opinia noastră, nu trebuie uitat că *răspunderea patrimonială este una civilă contractuală* [art. 254 alin. (1) din Codul muncii] şi că nu există deosebiri esenţiale între acestea. Terminologia diferită se explică prin aceea că răspunderea patrimonială este specifică dreptului muncii (şi nu dreptului civil).

S-a reţinut, de exemplu, că existenţa sau inexistenţa resurselor financiare este irelevantă în ceea ce priveşte stabilirea sau recunoaşterea drepturilor salariale prevăzute în contractul colectiv de muncă[4].

25. Modificarea contractului colectiv de muncă. În conformitate cu dispoziţiile art. 149 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, clauzele unui contract colectiv de muncă pot fi modificate pe tot parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile convin acest lucru[5].

Rezultă, aşadar, că modificarea este posibilă prin acordul părţilor şi imposibilă prin actul unilateral al uneia dintre părţi[6]. Este firesc şi logic să fie aşa de vreme ce încheierea contractului colectiv se face prin acordul părţilor – *mutuus consensus;* deci, şi modificarea clauzelor lui trebuie să se facă tot astfel.

Este, de exemplu, nelegală modificarea, rezultat al voinţei directorului general al societăţii comerciale şi a preşedintelui Federaţiei sindicale şi nu a tuturor părţilor semnatare a acelui contract, respectiv 5 reprezentanţi ai consiliului de administraţie şi 9 reprezentanţi ai federaţiei sindicale. O astfel de modificare nu reprezintă o convenţie legal făcută în sensul Codului civil [art. 1270 alin. (1)], consecinţa fiind nulitatea sa (art. 1246).

De semnalat este că, pe durata valabilităţii unui contract colectiv, salariaţii nu pot declanşa conflicte de muncă (de interese)[7].

Raţiunea acestei interdicţii constă în aceea de a conferi stabilitate raporturilor juridice de muncă, prin recunoaşterea efectelor depline ale contractului colectiv pe toată durata de aplicare a lui. Orice asemenea contract este rezultatul unei negocieri colective, el fiind încheiat numai pentru o durată limitată de timp, de regulă un an. La încheierea sa, a achiesat însuşi colectivul de salariaţi, atât cu privire la conţinut, cât şi cu privire la durată. În consecinţă, el trebuie

---

[1] Conform art. 253 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să despăgubească pe salariat, în situaţia în care acesta a suferit, din culpa angajatorului, un prejudiciu material sau moral în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciu.

[2] Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată,* vol. I *op. cit.,* p. 86.

[3] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluţii actuale...,* p. 99-100.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VIII-a civilă şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 535/R/2007, în Gabriela Georgiana Schmutzer, *op. cit.,* p. 200.

[5] Asemănător, art. 28 din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 dispune: „Clauzele acordului colectiv pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile convin acest lucru. Noul acord colectiv este considerat nul de drept dacă modificarea este rezultatul unei presiuni exercitate de o parte asupra celeilalte părţi în scopul acceptării solicitării de modificare. Nulitatea se constată de instanţa de contencios administrativ competentă, în condiţiile legii.

Orice modificare a conţinutului acordului colectiv se face cu acordul ambelor părţi şi se aduce la cunoştinţă persoanelor interesate, în termen de 15 zile calendaristice de la data modificării, prin act adiţional, care se aduce la cunoştinţă publicului, cu respectarea procedurii".

Deşi dispoziţiile legale speciale privesc numai încheierea acordurilor colective, Hotărârea Guvernului nr. 833/2007, înfrângând aceste dispoziţii reglementează executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea acestor acorduri, ceea ce este inadmisibil (Ion Traian Ştefănescu, Aurelian Gabriel Uluitu, *op. cit.,* p. 33).

[6] Tribunalul Bucureşti, Secţia a III-a civilă, decizia nr. 117/1995, în *Culegerea de practică juridică a Tribunalului Bucureşti 1993/1997* (coordonator Dan Lupaşcu), Editura All Beck, Bucureşti, 1998, p. 218-219.

[7] Art. 164 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

respectat şi clauzele lui executate întocmai. Dacă, pe durata valabilităţii sale, s-ar declara un conflict de interese, ar însemna că una din părţi denunţă unilateral contractul colectiv, ceea ce nu poate fi admis[1].

Modificarea unui contract poate privi:

– înlăturarea unei clauze care nu corespunde realităţii;

– completarea unei clauze (cu privire la salarizare, timpul de lucru, concediul de odihnă, alte drepturi acordate salariaţilor etc.);

– reformularea unor dispoziţii ale unor articole, alineate, puncte etc.;

– introducerea unor noi clauze, încheierea unor acte adiţionale etc.

Legea prevede posibilitatea *renegocierii* contractului colectiv, care, în fond, reprezintă tot o modificare a acestuia. Astfel, în cazul constatării nulităţii unor clauze ale contractului respectiv de către instanţa de judecată, părţile pot conveni renegocierea acestora [art. 142 alin. (3) din Legea nr. 62/2011]. Tot astfel, în ipoteza pierderii reprezentativităţii organizaţiei sindicale sau a celei patronale (la nivele superioare unităţii) „orice parte interesată, îndreptăţită să negocieze contractul colectiv în cauză are dreptul să ceară renegocierea lui" [art. 222 alin. (3)].

Şi legiuitorul poate interveni, dispunând modificarea unor contracte colective de muncă. De pildă, art. 9 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială[2] a prevăzut că dispoziţiile contrare principiului egalităţii de tratament ale diverselor acte normative din *contractele colective*, din regulamentele interne referitoare la schemele profesionale de securitate socială, *vor fi modificate*, astfel încât, să asigure aplicarea efectivă a principiului egalităţii de tratament; în caz contrar prevederile respective devin inaplicabile.

Textul citat reprezintă o preluare a art. 7 lit. a) din Directiva 86/378/CEE ce instituie obligativitatea statelor membre de a adopta măsurile necesare pentru a asigura *anularea sau modificarea* dispoziţiilor din contractele colective, regulamentele de întreprinderi sau orice alte aranjamente cu privire la relaţiile profesionale, care încalcă egalitatea de tratament.

Reglementări similare celei de mai sus există şi în alte directive, de exemplu în: Directiva 76/207/CE referitoare la aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în privinţa accesului la angajare, formare profesională, promovare şi condiţiilor de muncă; Directiva 92/85/CEE privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează etc.

Din punct de vedere constituţional, este posibil ca legiuitorul să intervină, din raţiuni de interes general, pentru modificarea sau anularea unor dispoziţii din contractele colective de muncă[3].

În acest sens, Curtea Constituţională a „statuat că[4] dispoziţiile art. 41 alin. (5) din Constituţie, privind caracterul obligatoriu al convenţiilor colective, nu exclud posibilitatea legiuitorului de a interveni, din raţiuni de interes general, pentru modificarea unor dispoziţii din contractele colective de muncă, reglementând soluţii care să răspundă nevoilor sociale existente la un moment dat".

Şi Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a *recunoscut*[5] *posibilitatea ca legiuitorul să modifice din raţiuni de interes general clauze ale contractelor colective de muncă prevăzând soluţii care să corespundă la un moment dat.*

---

[1] Gheorghe Brehoi, Andrei Popescu, *Conflictul colectiv de muncă şi greva,* Editura Forum, Bucureşti, 1991, p. 64.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 29 iulie 2007.

Transpune Directiva Consiliului 86/37/CEE din 24 iulie 1986 privind aplicarea egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în regimurile profesionale de securitate socială, modificată prin Directiva Consiliului 96/97/CE din 20 decembrie 1996.

[3] Andrei Popescu, *Considerente privind dreptul Parlamentului sau al Guvernului (prin ordonanţe) de a dispune suspendarea, modificarea sau încetarea unor clauze ale contractelor colective de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2007.

[4] Decizia nr. 1414/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 23 noiembrie 2009); Decizia nr. 852/2010 (publicată în Monitorul Oficial al Românie, Partea I, nr. 551 din 5 august 2010); Decizia nr. 1280/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 786 din 24 noiembrie 2010).

[5] Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

A fortiori, modificarea acestor contracte prin lege, determină modificarea şi a contractelor individuale de muncă, având în vedere că potrivit art. 132 alin. (4) din Legea nr. 62/2011, aceste din urmă contracte „nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile".

Legea nu prevede procedura modificării contractului colectiv de muncă, de unde rezultă că părțile sunt cele care o stabilesc. Oricum, se poate aprecia că este asemănătoare cu cea instituită în cazul încheierii acestui contract, cu precizarea că inițiativa modificării o pot avea şi, direct, reprezentanții angajaților.

Prin urmare, modificarea este supusă negocierii (mai precis clauzele vizate de părți), care se concretizează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

O problemă care s-a ridicat în practică, după intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011 priveşte partea care negociază modificarea contractului colectiv la nivel de unitate în situația în care sindicatul care l-a încheiat nu mai îndeplineşte condițiile de reprezentativitate.

Răspunsul la această întrebare este diferit, astfel:

- dacă există un sindicat devenit reprezentativ potrivit Legii nr. 62/2011, acesta îi va reprezenta pe angajați la modificarea sau încheierea actului adițional al contractului menționat;
- dacă un astfel de sindicat nu există, devine aplicabil art. 135 alin. (1) din Legea dialogului social, adică participă la negocierea modificării contractului şi la semnarea actului adițional, reprezentanții angajaților, după caz, împreună cu federația sindicală reprezentativă[1].

Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat şi tuturor părților semnatare şi produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile prezentei legi sau de la o dată ulterioară, potrivit convenției părților (art. 150).

26. Suspendarea contractului colectiv de muncă. Suspendarea reprezintă o încetare temporară a executării obligațiilor asumate prin contract, cu reluarea acestora după trecerea unui anumit interval de timp. Suspendarea poate fi dispusă prin lege, constituind în acest caz, o formă de manifestare a intervenției legiuitorului, sau poate fi convenită de către părțile contractante fie cu ocazia încheierii contractului, fie printr-un acord de voință ulterior, sau poate fi impusă de împrejurări şi consfințită ca atare de organele jurisdicționale, în lipsa acordului părților.

Suspendarea poate interveni atât în cazul contractelor cu executare imediată, cât şi în cazul contractelor cu executare succesivă. Atunci când priveşte un contract cu executare succesivă, suspendarea reprezintă un caz de extindere a forței obligatorii a contractului, efectele acestuia fiind „prelungite" forțat[2].

O ipoteză de suspendare a contractului cu executare succesivă se întâlneşte atunci când, pe parcursul executării intervine un caz de forță majoră, care împiedică un anumit timp îndeplinirea obligațiilor. Pe durata existenței cazului respectiv sunt suspendate efectele obligatorii ale contractului; ele redevin active îndată ce forța majoră a încetat. În unele situații, prelungirea în timp a forței majore până la un moment în care executarea contractului devine în mod obiectiv, fără interes, poate să pună problema, nu numai a suspendării, ci chiar a încetării contractului[3].

În privința contractului colectiv de muncă, suspendarea reprezintă *o discontinuitate* în executarea sa; este o suspendare a principalelor sale efecte, ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viață.

Deşi legea nu prevede cauzele de suspendare a contractului, această suspendare este posibilă în mai multe situații.

---

[1] Luminița Dima, *Modificarea contractelor colective de muncă încheiate la nivel de unitate anterior intrării în vigoare a Legii dialogului social nr. 62/2011. Reprezentarea părților la negocierea şi încheierea actelor adiționale de modificare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 28-30.

[2] Constantin Stătescu, *Efectele contractului (Puterea obligatorie a contractului)*, în Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan, *Drept Civil, Teoria generală a obligațiilor*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2008, p. 60-61.

[3] Constantin Stătescu, *op. cit.*, p. 59.

Astfel, de pildă, art. 195 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 dispune că „pe toată durata participării la grevă contractele individuale de muncă sau raportul de serviciu... se suspendă de drept". Drept consecință, se suspendă şi executarea contractului colectiv de muncă.[1]

Suspendarea poate să privească întregul contract colectiv sau numai o parte din clauzele acestuia. Pe durata grevei suspendarea operează de drept şi, prin urmare, părțile nu trebuie să îndeplinească nicio formalitate.

Suspendarea ar putea interveni, şi prin acordul de voință al părților. Momentul şi durata în care operează suspendarea contractului colectiv se stabilesc, evident, de cei doi parteneri sociali.

Conform art. 6 alin. (1) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000[2], angajatorii care, în perioadele cu temperaturi extreme, nu pot lua măsurile pentru ameliorarea condițiilor de muncă şi menținerea stării de sănătate a angajaților (prevăzute de art. 4 şi 5), de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleşi ai salariaților, vor proceda la „întreruperea colectivă a lucrului cu asigurarea continuității activității în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă".

Evident, că această întrerupere presupune suspendarea nu numai a contractelor individuale, dar şi a celor colective de muncă.

Suspendarea poate interveni şi în caz de *forță majoră*, adică atunci când intervine o împrejurare externă, absolut imprevizibilă şi invincibilă ce face imposibilă executarea contractului colectiv (catastrofe naturale, crize grave de materii prime şi materiale, dificultăți în aprovizionare şi transport, defectarea utilajelor de producție etc.). De altfel, forța majoră este un caz de suspendare şi a contractelor individuale de muncă [art. 50 lit. f) din Codul muncii].

S-a ridicat problema *dacă printr-o dispoziție legală se poate suspenda executarea* unor clauze ale contractelor colective de muncă.

Astfel, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 58/2000, privind unele măsuri pentru întărirea disciplinei salariale şi financiare în regiile autonome, societățile şi companiile naționale şi în unele societăți comerciale cu capital majoritar de stat, în anul 2000[3], cu aplicare temporară de la publicarea ei până la 31 decembrie, s-a prevăzut că „pe durata aplicării reglementărilor temporare se suspendă executarea dispozițiilor contrare din contractele colective de muncă de la agenții economici prevăzuți în anexele nr. 1 şi 2" (art. 21)[4]. Chiar dacă acest text a fost abrogat după nicio lună şi jumătate[5], problema merită discutată având în vedere eventualele sale implicații.

Şi ulterior, de pildă prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 63/2005[6], a fost suspendată în perioada 1 iulie - 31 decembrie 2005 aplicarea prevederilor din contractele colective de muncă prin care a fost reglementată acordarea de premii, cu excepția premiului anual, pentru toate categoriile de personal din autoritățile şi instituțiile publice, indiferent de modul de finanțare a acestora şi de plata constituirii fondului de premiere[7].

---

[1] Art. 29 din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 prevede că aplicarea Acordului colectiv se suspendă în următoarele situații:

a) în caz de forță majoră;

b) prin acordul de voință al părților, dacă măsurile stabilite nu mai pot fi realizate din cauza unor restricții financiare sau modificări legislative cu privire la drepturile ori obligațiile din domeniile prevăzute în acordul colectiv, intervenite ulterior încheierii acestora.

Suspendarea operează numai până la încetarea cauzelor care au determinat-o.

[2] Privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000), aprobată cu modificări prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 229 din 24 mai 2000.

[4] A fost vorba de 139 contracte colective de muncă.

[5] Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2000 (art. I pct. 20 – publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 303 din 4 iulie 2000). Această Ordonanță a fost însă rapid modificată, renunțându-se la suspendarea respectivă şi apoi respinsă prin Legea nr. 17/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 41 din 21 ianuarie 2002).

[6] Pentru reglementarea unor măsuri de reducere a cheltuielilor de personal pe anul 2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568 din 1 iulie 2005), modificată ulterior.

[7] Uneori, s-au dispus, cu caracter general, şi abrogări ale unor prevederi din contractele colective de muncă.

27. Încetarea contractului colectiv de muncă. Un asemenea contract este rezultatul unui acord de voințe ce trebuie să se înscrie în limitele prevederilor legale. În temeiul acordului realizat, iau naştere obligații contractuale, de la care părțile nu pot abdica prin voința lor unilaterală.

Există simetrie între modul de încheiere a contractului şi modul de încetare a lui. Contractul colectiv de muncă, poate înceta prin acordul părților sau prin efectul legii, dar nu poate fi denunțat unilateral de niciuna din părțile contractante[1]. Încetarea pe cale convențională a contractului colectiv poate fi dispusă numai în aceleaşi condiții ca şi cele referitoare la încheierea lui.

Potrivit art. 151 din Legea nr. 62/2011, contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;

c) prin acordul părților[2].

Unele clauze ale contractelor colective de muncă pot fi „abrogate" sau deveni „inaplicabile" prin voința legiuitorului.

Privind primul caz de încetare, constatăm o eroare a legiuitorului care a preluat textul art. 151 în redactarea dată de reglementarea anterioară [art. 245 din Codul muncii şi art. 33 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 130/1996, texte abrogate], deşi potrivit noii reglementări (Legea nr. 62/2011) contractele colective de muncă nu mai pot fi încheiate pe *durata unei lucrări*, ci pe o durată cuprinsă între 12 luni şi 24 de luni, cu posibilitatea prelungirii acestei durate [art. 141 alin. (1)].

Contractul colectiv de muncă poate înceta la reorganizarea persoanei juridice, în raport cu modalitatea specifică în care are loc aceasta, de pildă:

– în caz de *fuziune* a doi sau mai mulți angajatori, încetează contractele încheiate de aceştia, putând fi încheiat ulterior altul;

– în cazul *absorbției*, încetează contractul sau contractele celor absorbiți, aplicându-se contractul angajatorului absorbant;

– în cazul *divizării*, în funcție de felul acesteia (totală sau parțială), contractul va înceta sau va fi menținut.

Desigur că un atare contract va înceta de drept şi în cazul încetării existenței angajatorului, indiferent de mod, inclusiv ca urmare a dizolvării sau falimentului său[3].

Potrivit art. 123 din Legea nr. 85/2014, în cadrul procedurii insolvenței, administratorul judiciar sau lichidatorul poate să mențină sau să denunțe orice contract în scopul creşterii la maximum a valorii averii debitorului. Aşa fiind, trebuie acceptată posibilitatea denunțării şi a contractelor colective de muncă.

Se susține justificat[4], apreciem, că în situația în care, pe parcursul executării contractului colectiv de muncă, una din părți (de regulă, organizația sindicală, dar şi asociația patronală) îşi pierde reprezentativitatea legală, oricare dintre părți, îndreptățită poate solicita renegocierea acelui contract. În lipsa unei atari solicitări, contractul rămâne valabil şi continuă să producă efecte până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat [art. 222 alin. (3) din Legea nr. 62/2011].

---

[1] Art. 152 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

[2] Asemănător, art. 30 din Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 dispune:
„Acordul colectiv încetează:
a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu stabilesc altfel;
b) la data desființării sau reorganizării autorității ori instituției publice;
c) prin acordul părților;
d) la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii instanței judecătoreşti privind constatarea nulității acordului colectiv."

[3] A se vedea Legea nr. 85/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 25 iunie 2014).

[4] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 183.

Privind încetarea prin acordul părților, contractul fiind rezultatul consimțământului reciproc al acestora, tot acordul lor de voință poate conduce la încetarea sa potrivit principiului exprimat în art. 1270 din Codul civil. Contractul este consecința unui *mutuus, consensus,* deci, şi revocarea lui trebuie să fie rezultatul unui *mutuus dissensus.* De aceea, încetarea contractului colectiv de muncă pe această cale nu este supusă altor condiții, în afară de acelea care decurg din respectarea regulilor privind încheierea valabilă a sa.

Consimțământul părților trebuie să fie serios şi explicit, să excludă orice echivoc. Înțelegerea lor trebuie să îmbrace forma scrisă ținând seama de cerința încheierii contractului în scris. Competența de a exprima cele două voințe aparține aceloraşi organe care sunt în drept să-l încheie.

Aşa după cum s-a arătat, în dreptul nostru nu este admisă denunțarea unilaterală a contractului colectiv de muncă. Interdicția reprezintă o consecință a irevocabilității actului juridic. Totodată, potrivit dispozițiilor legale, nu se pot încheia asemenea contracte pe durată nedeterminată[1].

Legiuitorul, la rândul său, poate dispune, din rațiuni de ordine publică sau în considerarea unor interese majore de natură socială, „înlăturarea" unor prevederi din contractele colective de muncă sau chiar încetarea acestora.

Astfel, prin art. III din Legea nr. 340/2006[2] pentru modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați[3] se stipulează „Orice dispoziții care încalcă principiul egalității de şanse şi de tratament între femei şi bărbați, cuprinse în contractele individuale sau *colective de muncă*, în regulamentele interne ale unităților, în statutele profesiilor independente şi ale organizațiilor sindicale şi patronale ori ale asociațiilor nonprofit sau ale celor cu scop lucrativ sunt şi rămân abrogate."

Tot astfel, reamintim că art. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați şi femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială statorniceşte că dispozițiile contrare principiului egalității de tratament, *inclusiv din contractele colective* de muncă, dacă nu vor fi modificate în temeiul prevăzut, *vor deveni inaplicabile.*

De asemenea, prin art. II din Legea nr. 40/2011, de modificare a Codului muncii s-a dispus:

„Contractele colective de muncă şi actele adiționale încheiate în intervalul de la data intrării în vigoare a prezentei legi până la 31 decembrie 2011 nu pot prevedea o durată de valabilitate care să depăşească 31 decembrie 2011. După această dată contractele colective de muncă şi actele adiționale se vor încheia pe durate stabilite prin legea specială" [alin. (1)].

O încetare implicită a unui contract colectiv de muncă este prevăzută de art. 222 alin. (4) din Legea dialogului social. Este vorba de fapt de înlocuirea unui contract de la nivelul angajatorului care îşi modifică obiectul principal de activitate, devenind aplicabile în locul acestuia, prevederile contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul sectoarelor de activitate în care se încadrează noul obiect principal de activitate.

Deşi nu se prevede, este evident că şi încetarea contractului colectiv de muncă, la fel ca şi modificarea (ori suspendarea) trebuie comunicată organului la care acest contract este înregistrat.

[1] A se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 292.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 25 iulie 2006.

[3] Legea nr. 202/2002 a fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată prin Legea nr. 229/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 749 din 7 octombrie 2015).

Capitolul VIII

CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ

§1. Considerații introductive

1. Definiție. Caracteristici. Art. 231 din Codul muncii prevede că „prin conflictele de muncă se înțelege conflictele dintre salariați şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă".

Potrivit art. 1 lit. o) din Legea dialogului social nr. 62/2011, conflictul colectiv este cel de muncă „ce intervine între angajați şi angajatori care are ca obiect începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele sau acordurile colective de muncă".

În doctrina spaniolă, conflictul în discuție este definit ca o *alterare a relațiilor juridice normale între un angajator sau un grup de angajatori şi un salariat sau un grup de salariați, pe motive de aplicare sau interpretare ori a intenției de modificare a contractelor de muncă sau a normelor care le reglementează.*[1] Un astfel de conflict apare în momentul în care una dintre părți (de regulă, salariații) recurge la un mijloc de presiune; anunță cealaltă parte de existența unei neînțelegeri sau sesizează pericolul declanşării acelui conflict[2].

Conflictele colective de muncă sunt reglementate ca un drept al angajaților (art. 156 din Legea nr. 62/2011), ele putând avea loc pentru apărarea „intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social" ale acestora (art. 158)[3]. Interesele menționate sunt consecința drepturilor fundamentale ale salariaților şi anume: dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condiții de muncă corespunzătoare, dreptul la asigurări sociale sau securitate socială.

Atunci când aceste drepturi sunt nesocotite, pot fi apărate prin declanşarea unor conflicte colective de muncă, inclusiv a grevei.

Curtea Constituțională a decis că dispozițiile legale, referindu-se la interesele profesionale cu caracter economic şi social ale salariaților, nu au în vedere o sferă mai restrânsă de interese decât cele enumerate de Constituție, nefiind de conceput ca, în raporturile dintre salariați şi unitate, pot exista interese profesionale pure şi simple, fără caracter economic sau social în acelaşi timp[4].

Conflictele la care ne referim sunt *colective* întrucât privesc o colectivitate de angajați (salariați sau funcționari publici[5], inclusiv cu statut special) şi un angajator, după caz, o colectivitate de angajatori.

---

[1] Leodegario Fernández Marcos, Leodegario Fernández Sánchez, *Derecho del Trabajo y Seguridad Social,* Universidad Nacional de Educacion a Distancia, Madrid, 2013, p. 443.

[2] Marioara Țichindelean, *Dreptul colectiv al muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 167.

[3] Art. 231 din Codul muncii prevede că „prin conflictele de muncă se înțelege conflictele dintre salariați şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă".

[4] Decizia nr. 20/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 74 din 11 aprilie 1996).

[5] Într-adevăr, potrivit art. 207 din Legea nr. 62/2011 şi „funcționarii publici declanşează conflicte de muncă...".

Sunt de muncă deoarece au legătură cu negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă.

Se consideră că renunțarea la distincția dintre conflictele de interese şi cele de drepturi reglementate anterior adoptării Legii nr. 40/2011, de modificare a Codului muncii şi de adoptare a Legii dialogului social nr. 62/2011, constituie o opțiune fundamental greşită a legiuitorului. Doar formal nu mai există conflicte de interese; pe fond, din definiția conflictelor de muncă rezultă că acestea sunt tocmai conflicte de interese[1]. Într-o altă opinie se consideră că „această deosebire de terminologie, practic, nu prezintă relevanță"[2].

2. Situațiile în care pot fi declanşate conflicte colective. Sunt stabilite de art. 161 din Legea nr. 62/2011 şi anume:

a) angajatorul sau organizația patronală refuză să înceapă negocierea unui contract sau acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord sau cel anterior a încetat;

b) angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați;

c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

a) *Privind prima situație*, trebuie avute în vedere 2 ipoteze:

- nivelul la care urmează să aibă loc negocierea şi dacă acesta este obligatorie sau facultativă;

- dacă nu există, ori dacă există încheiat un contract/acord colectiv de muncă.

În legătura cu prima ipoteză, dacă negocierea este obligatorie (dor la nivelul unităților cu peste 20 de angajați), inițiativa declanşării ei, aparține angajatorului sau organizației patronale.

Dacă nu se manifestă o atare inițiativă, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților pot formula o cerere scrisă partenerului social având ca obiect solicitarea de începere a negocierii (art. 129 din Legea dialogului social). Dacă angajatorul sau organizația patronală refuză solicitarea scrisă, poate fi declanşat conflictul colectiv de muncă.

La nivelurile superioare unității (al grupurilor de unități şi sectoarelor de activitate), precum şi în cazul unităților cu cel mult 20 de salariați, negocierea *nu* este obligatorie. Dar, deducem, dacă sindicatul reprezentativ sau reprezentanții angajaților formulează cerere scrisă de începere a negocierii adresată celeilalte părți, iar acesta nu-i dă curs, se poate declanşa, de asemenea, conflictul colectiv de muncă.

În ipoteza în care nu există contract/acord colectiv de muncă încheiat între părți, solicitarea de începere a negocierii poate fi formulată în orice moment. Dar, dacă există o atare convenție, conflictul poate fi declanşat numai după încetarea acesteia.

b) *Privind cea de a doua situație*, „constând în neacceptarea revendicărilor formulate de angajați", se impune precizat că aceste revendicări sunt în realitate propunerile de clauze formulate în numele angajaților.

Aceste „revendicări", evident, trebuie să aibă o motivație legală şi să se refere la „condițiile de muncă, salarizarea, precum şi la alte drepturi şi obligații ce decurg din raporturile de muncă" [art. 229 alin. (1) din Codul muncii]. De altfel, conform art. 132 alin. (1) din Legea nr. 62/2011 „clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi şi obligații numai în limitele şi în condițiile prevăzute de lege."

În legătură cu cele două situații prezentate anterior în care pot fi declanşate conflictele colective, Curtea Constituțională a reținut: obligația de a începe negocierea anuală „nu poate fi privită strict formal, prin simplul act al începerii negocierilor, neurmat de stăruința unității pentru realizarea unei înțelegeri cu salariații în scopul încheierii contractului colectiv de muncă". Aceasta rezultă şi din faptul că în lege este prevăzută una dintre situațiile în care pot fi

---

[1] Alexandru Athanasiu, *Aspecte teoretice şi practice privind jurisdicția muncii în lumina Legii nr. 40/2011 şi a Legii nr. 62/2011*, în Alexandru Athanasiu (coordonator), *Modificările Codului muncii şi ale Legii dialogului social*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 187-188.

[2] Şerban Beligrădeanu, Oliviu Puia, *Discuții referitoare la unele aspecte în legătură cu soluționarea conflictelor de muncă în lumina reglementărilor legale recente*, în „Dreptul" nr. 6/2013, p. 196, nota 7, fraza II.

declanşate conflictele, şi anume atunci când „unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariaţi".

Totodată, a mai observat că „revendicările salariaţilor pot viza şi salariile, obiect al negocierilor colective obligatorii. Or, refuzul formal şi ferm al unităţii de a accepta orice revendicare a salariaţilor în această problemă, neurmat de niciun fel de consecinţe legale, ar face ca salariaţii să nu îşi poată valorifica revendicările salariale niciodată, chiar dacă acestea sunt legale şi justificate"[1].

c) Pentru a fi declanşat conflictul colectiv de muncă în *ultima situaţie*, este necesar ca negocierile să nu se finalizeze până la termenul pe care tot ele, părţile, l-au stabilit.

Într-adevăr, potrivit legii, „durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice", dar această durată poate fi mărită prin *acordul părţilor* [art. 129 alin. (5)]. Desigur că majorarea nu este limitată, rămânând la latitudinea exclusivă a celor două părţi, dar orice prelungire este inutilă dacă există neînţelegeri esenţiale ce împiedică încheierea contractului/acordului colectiv de muncă.

Se mai impune precizat că „nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaţilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ" (art. 157). Interdicţia are aplicabilitate, în special, în sectorul bugetar, având în vedere că drepturile salariale ale angajaţilor din acest sector se stabilesc prin lege. De altfel, art. 138 din Legea nr. 62/2011 dispune expres că prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal[2].

Conform art. 164 din acelaşi act normativ, „pe durata valabilităţii unui contract sau acord colectiv de muncă angajaţii nu pot declanşa conflict colectiv de muncă." Acest text pare restrictiv şi de aceea necesită unele explicaţii. Chiar dacă există contract colectiv, dar neînţelegerile vizează noul contract, datorită faptului că *angajatorul nu acceptă revendicările formulate de angajaţi* [art. 161 lit. b)], credem că există posibilitatea declanşării conflictului (sesizarea angajatorului, înregistrarea lui la organul competent etc.), procedură care durează ca regulă până după expirarea vechiului contract.

3. Reprezentarea angajaţilor în conflictele colective de muncă. Din art. 159 şi art. 160 ale Legii dialogului social nr. 62/2011, rezultă că angajaţii sunt reprezentaţi în conflictele de muncă, după caz, de:

- sindicatele reprezentative din unitate, sau de la nivelul superior acestora (federaţii sau confederaţii sindicale);
- reprezentanţii angajaţilor, desemnaţi să-i reprezinte la negocieri ori, după caz, care participă la aceste negocieri, în lipsa sindicatelor reprezentative.

Chiar dacă în temeiul art. 135 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011, la negocierea contractului colectiv la nivel de unitate, participă, la solicitarea sindicatului nereprezentativ, federaţia sindicală reprezentativă la care este afiliat (împreună cu reprezentanţii aleşi ai angajaţilor), această federaţie nu este învestită de lege să îi reprezinte şi ea pe angajaţi în conflictele de muncă, să organizeze greve ori să-i reprezinte pe salariaţi în cazul unei greve[3].

De menţionat este că potrivit Codului muncii, reprezentanţii salariaţilor aleşi în condiţiile dispoziţiilor art. 221 şi 222 au, printre atribuţii, şi pe aceea de a negocia contractul colectiv de muncă [art. 223 lit. e)].

4. Sesizarea angajatorului sau a organizaţiei patronale. Conform art. 162 din Legea dialogului social, în cazul în care există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă,

---

[1] Decizia nr. 819/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 18 ianuarie 2007).

[2] Numărul conflictelor şi al salariaţilor implicaţi a scăzut constant în decursul timpului. Dacă în 2003 s-au înregistrat 121 de conflicte şi 141.500 de participanţi, în anul 2014 s-au înregistrat doar 19 conflicte cu 7818 de salariaţi participanţi.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Câteva aspecte controversate din Codul muncii şi Legea dialogului social,* în „Dreptul", nr. 8/2012, p. 120-121.

organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală, despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora precum şi propunerile de soluționare.

Angajatorul este obligat să primească şi să înregistreze sesizarea astfel formulată.

Cerința legii se consideră îndeplinită şi în cazul în care revendicările, motivarea şi propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleşi ai angajaților cu ocazia întâlnirii cu reprezentanții angajatorului sau ai organizației patronale dacă discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Destinatarul sesizării are obligația să răspundă în scris, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

În situația în care nu se răspunde la toate revendicările sau, deşi se răspunde, sindicatele sau reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanşa (art. 163).

5. Înregistrarea conflictului colectiv de muncă. În conformitate cu art. 165, conflictul „se declanşează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează:

a) la nivel de unitate, organizația sindicală reprezentativă sau reprezentanții angajaților, după caz, notifică angajatorul privind declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din județul în care îşi desfăşoară activitatea angajații unității care au declanşat conflictul;

b) la nivel de grup de unități, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate membră a grupului de unități precum şi organizația patronală constituită la nivelul grupului privind declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice;

c) la nivelul sectorului de activitate, organizațiile sindicale reprezentative vor notifica fiecare unitate în care au membri organizații sindicale reprezentative precum şi organizațiile patronale corespondente cu privire la declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice".

Rezultă din textul citat că „înregistrarea prealabilă" a conflictului colectiv de muncă, înseamnă de fapt şi de drept *notificarea* (ce este multiplă la nivelurile superioare ale unității) dar, şi *sesizarea* organului competent.

Notificarea este multiplă la nivelul:

- grupului de unități, deoarece trebuie înaintată fiecărei unități, membră a grupului, precum şi organizației patronale constituită la acest nivel;
- sectorului de activitate, întrucât notificarea trebuie înaintată fiecărei unități în care există membrii ai aceleiaşi organizații sindicale, precum şi organizațiilor patronale corespondente.

Destinatarul sesizării este, aşadar, diferit:

- Inspectoratul teritorial de muncă în cadrul conflictului declanşat la nivelul unităților;
- Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice, în cazul conflictelor declanşate la nivelurile superioare.

§2. Concilierea, medierea şi arbitrajul conflictelor colective de muncă[1]

6. Concilierea. Este obligatorie în temeiul art. 168 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

[1] Legiuitorul spaniol reglementează aceeaşi procedură de soluționare a conflictelor colective (Leodegario Fernández Marcos, Leodegario Fernández Sánchez, *op. cit.*, p. 456-461).

Sesizarea în scopul concilierii – prevede art. 166 din același act normativ – se formulează în scris și va cuprinde în mod obligatoriu următoarele mențiuni:

a) angajatorul sau organizația patronală, cu indicarea sediului și datelor de contact ale acestora;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă și motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerințelor legale privind: situația de declanșare a conflictului (art. 161), sesizarea partenerului social (art. 162), răspunsul acestuia la revendicările formulate (art. 163);

d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizația sindicală reprezentativă sau după caz, reprezentanții angajaților.

Sindicatul reprezentativ, sau, după caz, reprezentanții angajaților desemnează o delegație formată din 2-5 persoane, împuternicite în scris să participe la conciliere. Din această delegație pot face parte și reprezentanți ai federației sau confederației la care organizația sindicală este afiliată.

Poate fi ales delegat, persoana care:

a) are capacitate deplină de exercițiu;

b) este angajat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicală reprezentativă la care organizația sindicală care a declanșat conflictul de muncă este afiliată (art. 169).

Similar, și angajatorul sau organizația patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegație compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere (art. 170).

După înregistrarea sesizării[1], în termen de 3 zile lucrătoare, organul competent (Inspectoratul teritorial de muncă, după caz, Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice), își desemnează delegatul care să participe la conciliere și convoacă părțile într-un termen care nu poate depăși 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului [art. 168 alin. (2) și (3)].

Participarea celor trei părți la conciliere dă satisfacții principiului tripartismului, a dialogului social tripartit (desfășurat între sindicate sau organizații sindicale, angajatori sau organizații patronale și autoritățile administrației publice")[2].

Misiunea delegatului autorității publice este aceea *de a stărui ca părțile să acționeze pentru a realiza concilierea*[3] și stingerea conflictului de muncă. Așadar, acesta nu are competența legală de a hotărî încetarea conflictului. El are doar competența de a îndruma partenerii sociali cu privire la corectitudinea aplicării dispozițiilor legale ce sunt puse în discuție, precum și cu privire la modalitățile ce există și care pot fi folosite, pentru ca, în cele din urmă, să înceteze conflictul de muncă declanșat[4].

Susținerile părților și rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces verbal, semnat de participanți.

În cazul în care, în urma dezbaterilor, se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, conflictul se consideră încheiat (art. 172).

Atunci când acordul este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora acesta s-a realizat și cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părți (art. 173).

---

[1] Sesizarea va fi înregistrată dacă acesta cuprinde mențiunile prevăzute de lege (Decizia Curții Constituționale nr. 189/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252 din 16 aprilie 2007).

[2] Art. 1 lit. d) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

[3] Art. 171 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

[4] A se vedea și: Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ediția a III-a, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 895; Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 324.

Rezultatele concilierii trebuie aduse la cunoştinţa angajaţilor de cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii (art. 174)[1].

7. Medierea şi arbitrajul. Sunt căi amiabile de soluţionare cu celeritate a conflictelor colective de muncă şi de evitare a declanşării grevelor. Ele sunt obligatorii numai dacă, de comun acord, părţile au decis acest lucru înainte de declanşarea grevei sau pe parcursul acesteia (art. 180)

Rolul hotărârilor de organizare şi desfăşurarea acestor proceduri îl au mediatorii şi arbitrii.

De aceea, s-a prevăzut înfiinţarea *Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice* (art. 175).

În cadrul acestui oficiu sunt constituite *Grupul de Mediatori şi Grupul de Arbitrii ai Conflictelor Colective de Muncă* (art. 176).

Iniţierea procedurii de mediere poate fi hotărâtă de părţi, prin consens în ipoteza în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluţionat ca urmare a concilierii (art. 178).

Este o procedură suplimentară facultativă, prin care se încearcă stingerea conflictului, ca urmare a înţelegerii părţilor, cu ajutorul unor persoane neutre – mediatori.

Dacă, urmare a parcurgerii acestei proceduri se ajunge la un acord legat de negocierea şi încheierea contractului (acordului) colectiv, conflictul încetează. În caz contrar, există două posibilităţi:

- să se recurgă la arbitraj pentru stingerea conflictului colectiv de muncă;
- să fie declanşată greva.

Privind *arbitrajul*, art. 179 din Legea dialogului social, prevede că „pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă părţile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă."

Hotărârile arbitrale pronunţate de acest organ sunt obligatorii pentru părţi, completează contractele colective de muncă şi constituie titluri executorii.

Aşa fiind, în ipoteza în care se recurge la arbitraj, declanşarea grevei nu mai este legal posibilă.

§3. Greva

8. Definiţia şi trăsăturile caracteristice ale grevei. Cuvântul grevă derivă de la latinescul *grava*, care desemna terenul de la malul mării. Prin extensie, cuvântul a devenit numele unei pieţe din Paris, situată pe malul Senei. *Piaţa grevei* (devenită azi place de d'Hôtel de ville) va da numele său unor mişcări revendicative. Aici se reuneau cei aflaţi în căutarea unui loc de muncă, aşteptând oferte sau cei care solicitau condiţii mei bune de lucru. Sensul actual al cuvântului a apărut între anii 1845 şi 1848, având semnificaţia refuzului de a munci[2].

---

[1] Dinamica concilierii conflictelor de muncă în perioada 2007-2014 evidenţiază o rată de succes de circa 50% (conflicte închise şi parţial închise), aşa cum rezultă din tabelul următor:

1	Anul	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
2	Conflicte declarate	85	116	93	73	35	27	22	16
3	Conflicte închise	35	34	33	24	11	9	10	4
4	Conflicte deschise	37	60	45	45	24	14	10	8
5	Conflicte partial închise	13	22	15	4	0	4	2	4

(Alexandra Patricia Braica, *Concilierea şi medierea - forme de rezolvare alternativă a conflictelor în relaţiile industriale din România,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 20).

[2] Marc Moreau, *La grève*, Economica, Paris, 1998, p. 11.

Conform practicii judiciare şi doctrinei juridice franceze[1], *greva constituie orice încetare colectivă şi concertată a muncii în vederea satisfacerii unor revendicări profesionale.* Ea este expresia existenţei unui conflict colectiv de muncă, dar nu se confundă cu acesta, ci este doar o modalitate a sa.

În doctrina belgiană, *greva este definită ca abţinerea colectivă şi concertată a unui grup de salariaţi de a presta munca cu scopul imediat al opririi activităţii uneia sau mai multor întreprinderi, făcând astfel presiuni, fie asupra patronului, fie asupra unor terţi*[2].

Potrivit *Tribunalului federal elveţian*, greva constă în refuzul colectiv al prestării muncii stabilite, în scopul obţinerii anumitor condiţii de muncă din partea patronului sau a unui grup de patroni[3].

Definiţiile date grevei nu lipsesc din doctrina românească. În perioada interbelică, ea a fost definită ca un mijloc de constrângere întrebuinţat de lucrătorii constituiţi în sindicate, asupra patronilor pentru a-i sili să modifice conţinutul contractului.

S-a arătat[4] că prin noţiunea de grevă, *se înţelege încetarea totală sau parţială a muncii de către salariaţi, în scopul obţinerii unor revendicări economice şi sociale legate de condiţiile de muncă, de plată a muncii şi de securitate socială.*

O definiţie mai completă, similară majorităţii definiţiilor întâlnite în sistemele europene de drept este următoarea: „greva reprezintă o încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate, realizată ca mijloc de presiune asupra angajatorului, astfel încât acesta să fie de acord cu revendicările salariaţilor"[5].

Greva este definită şi de legiuitorul român. Astfel, conform art. 234 alin. (1) din Codul muncii, „*greva* reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi".

Asemănător, art. 181 din Legea dialogului social prevede că „prin grevă se înţelege orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate".

Cu toate că acest ultim act normativ se referă doar la „unitate", caracteristicile grevei sunt aceleaşi şi la nivelurile superioare acesteia – grupuri de unităţi, ramuri de activitate şi la nivel naţional (greva generală). De aceea, deşi legea nu prevede, ar trebui să existe posibilitatea organizării grevelor şi la nivelurile menţionate de vreme ce *Comitetul pentru Liberate Sindicală*, ce funcţionează pe lângă Biroul Internaţional al Muncii a decis că „interzicerea dreptului de declanşare a grevelor de către federaţii şi confederaţii nu este compatibilă cu Convenţia nr. 87"[6], iar grevele la nivel naţional sunt legitime în măsura în care au obiective economico-sociale şi nu obiective integral politice[7].

În plus, legal, revendicările angajaţilor nu post fi susţinute oricând, ci numai pe durata desfăşurării conflictelor de muncă generate de neînţelegerile dintre partenerii sociali privind negocierea colectivă.

De aceea, în considerarea celor expuse, greva poate fi definită ca *încetarea colectivă şi voluntară a lucrului pe durata desfăşurării conflictului de muncă utilizată ca mijloc de presiune asupra angajatorilor, astfel încât aceştia să fie de acord cu revendicările profesionale, economice şi sociale ale angajaţilor susţinute cu ocazia negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.*

Din definiţia de mai sus rezultă principalele trăsături ale grevei şi anume:

a) greva reprezintă o încetare colectivă şi voluntară a lucrului;

b) încetarea poate interveni numai pe durata desfăşurării conflictului de muncă;

---

[1] Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 29e édition Dalloz, Paris, 2015, p. 1459.

[2] Viviane Vannes, *Questions approfondies de droit collectif du travail*, vol. 2, Presses Universitaires de Bruxelles, 1993-1994, p. 116-117.

[3] Rémy Wyler, *Droit du travail,* Staempfei Editions SA Berne, 2002, p. 491.

[4] Şerban Beligrădeanu *Legislaţia muncii comentată*, vol. I, p. 17.

[5] Raluca Dimitriu, *Conflictele de muncă şi soluţionarea lor*, Editor Tribuna Economică, Bucureşti, 2006, p. 139.

[6] Raportul 256, Cazurile nr. 1434 şi 1477, par 495, în *Libertatea sindicală. Culegere de decizii şi principii ale Comitetului pentru Libertate Sindicală al Consiliului de Administraţie BIM*, ediţia a patra (revizuită), Biroul Internaţional al Muncii, Geneva, 2003, p. 115.

[7] Raportul nr. 281, cazul nr. 1569, par. 143 (4), în *op. cit.*, p. 118.

c) scopul grevei constă în determinarea angajatorului să accepte revendicările salariaților susținute cu ocazia negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

a) Deşi dreptul la grevă este de esență individuală, deoarece aparține fiecărui lucrător, exercitarea acestuia (deci oprirea lucrului) nu este posibilă decât în colectiv. Adică, *greva presupune încetarea lucrului de către o colectivitate de salariați.*

Într-adevăr, declararea grevei trebuie să îndeplinească adeziunea numărului necesar de lucrători pentru a hotărî încetarea colectivă a lucrului, întreruperea efectivă a acestuia. Totodată, dacă această condiție nu mai este îndeplinită, ca urmare a renunțării la grevă a unor participanți, întreruperea lucrului trebuie să înceteze, adică se impune să fie reluat.

S-a decis, pe bună dreptate că o „grevă a foamei", declanşată de un salariat care începe astfel lucrul, nu constituie o grevă în sensul legii, ci este asimilată unei abateri grave de la normele regulamentului intern[1]. Tot astfel, nu constituie grevă fapta unui solist vocal care a cântat în concert purtând pe braț o banderola albă[2].

Încetarea lucrului *este voluntară* întrucât este consecința voinței libere a participanților la grevă. Nu este nevoie de vreo autorizare prealabilă administrativă a unui organ de stat, cu atât mai mult a unui acord din partea angajatorului şi nici nu este posibilă intervenția unor terți pentru împiedicarea unei acțiuni greviste etc.

b) Greva nu este posibilă oricând, ci este limitată ca timp; ea poate interveni mai mult pe durata desfăşurării conflictului colectiv ca urmare a neînțelegerii partenerilor sociali cu ocazia negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă.

Rezultă că în afara unui atare conflict nu este posibilă declanşarea grevei; dacă totuşi se întâmplă, acesta va avea un caracter ilicit; aceeaşi soluție se impune şi în cazul în care, în prealabil, nu au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv prin procedurile prevăzute de lege.

Limitarea astfel a grevei intră în contradicție cu principiile şi deciziile *Comitetului pentru Libertate Sindicală* al Consiliului de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, care a statornicit: „Dreptul la grevă nu ar trebui limitat doar la conflictele industriale care este probabil să fie rezolvabile prin semnarea unui contract colectiv; lucrătorii şi organizațiile acestora ar trebui să-şi poată exprima într-un context mai larg, dacă este necesar, nemulțumirea prin problemele economice şi sociale care afectează interesele membrilor lor"[3].

Având în vedere această decizie, sindicatele din România au considerat că Statul restricționează dreptul la grevă, încălcând regulile internaționale.

De aceea, au sesizat în mai multe rânduri Organizația Internațională a Muncii – inclusiv cu ocazia celei de-a 96-a Conferință. ca urmare, Comisia de aplicare a normelor a invitat Guvernul României să ia, cu consultarea partenerilor sociali, măsurile necesare pentru a pune legislația şi practica sa în conformitate cu normele Organizației Internaționale a Muncii.

În doctrină, s-a propus, *de lege ferenda*, să se extindă posibilitatea declanşării grevei şi pe parcursul existenței contractului colectiv de muncă din unitate şi să se reglementeze expres posibilitatea şi condițiile declanşării grevei la nivel național, de ramură sau la nivel de grup de unități[4].

c) Greva constituie un instrument juridic aflat la îndemâna lucrătorilor pentru a-l presa sau determina pe angajator să accepte propunerile lor legate de condițiile de muncă, salarizare, în special etc., cu ocazia negocierii contractelor (acordurilor) colective de muncă. Propunerile, atunci când sunt acceptate, devin clauze (obligatorii) ale acestor convenții (acorduri).

---

[1] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 258/CM/2007, în „Dreptul" nr. 4/2008, p. 295.

În speță, salariatul a lipsit de la program nemotivat 12 zile, fiind în grevă a foamei ca formă de protest față de modul de alegere a liderului de sindicat.

[2] Curtea de Apel Iaşi, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 640/2008 (www.jurisprudenta.org).

[3] Culegerea din 1985, par. 388; Raportul 292, Cazul nr. 1698, par. 741, în *Libertatea sindicală...*, p. 117.

[4] Ion Traian Ştefănescu, *Modificările Codului Muncii – comentate*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2006, p. 158.

Mai mult, conform *Comitetului pentru Libertate Sindicală*, interesele profesionale pe care lucrătorii le apără prin exercitarea dreptului la grevă nu se referă numai la condiții de muncă mai bune sau la revendicări colective de natură profesională, ci, de asemenea, caută soluții la probleme economice şi de politici sociale şi la probleme cu care se confruntă întreprinderea, care preocupă în mod direct lucrătorii"[1].

9. Dreptul la grevă. Corolarul pe plan juridic al grevei îl reprezintă *dreptul la grevă*[2]. Deşi reglementată ca un drept, ea apără un interes[3].

Pactul internațional referitor la drepturile economice, sociale şi culturale[4] proclamă (în art. 8), dreptul la grevă cu precizarea că acesta „trebuie exercitat conform legilor în fiecare țară".

La rândul său, *Carta socială europeană revizuită*, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996[5], consacră (în art. 6 par. 4) dreptul lucrătorilor şi al patronilor de a iniția acțiuni colective în cazul conflictelor de interese, inclusiv dreptul la grevă[6].

Dreptul la grevă decurge şi din interpretarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală şi protecția dreptului sindical.

Comitetul pentru Libertatea Sindicală din cadrul acestei organizații a statuat că dreptul la grevă reprezintă:

– un drept fundamental al lucrătorilor[7];

– un mijloc legitim de apărare a intereselor economice şi sociale;

– unul din mijloacele esențiale prin care lucrătorii şi organizațiile lor îşi pot promova interesele[8].

În *Franța şi Italia* se admite în mod formal existența dreptului la grevă, în baza prevederilor constituționale. Acest drept este recunoscut şi în țările ale căror acte fundamentale recunosc libertatea de asociere (Anglia, Germania), precum şi în alte țări ca Belgia şi Olanda[9]. De asemenea, greva nu este interzisă în Elveția[10] sau în celelalte țări democratice.

În țara noastră, după 1990 greva a fost recunoscută ca un mijloc legal, la care salariații au dreptul să recurgă ori de câte ori consideră că interesele lor profesionale, economice şi sociale le sunt încălcate. Art. 43 din Constituție prevede, în mod expres, *dreptul la grevă pentru apărarea acestor interese*[11]. Se specifică însă că legea stabileşte condițiile şi limitele executării acestui drept, precum şi garanțiile necesare asigurării unor servicii esențiale pentru societate.

În cazul funcționarilor publici, acest drept este consacrat de art. 30 din Legea nr. 188/1999 privind statutul acestor funcționari[12].

Deşi textul constituțional [art. 43 alin. (1)] se referă numai la „salariați", acest termen trebuie interpretat extensiv, el înglobând şi funcționarii publici. De altfel, şi aceştia primesc

---

[1] Culegerea din 1985, par. 368; în *op. cit.*, p. 116.

[2] *Idem*, *Dreptul la grevă şi exercitarea lui*, în „Dreptul" nr. 6/1990, p. 17.

[3] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 138.

[4] Adoptat de Organizația Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966, semnat de țara noastră la 27 iunie 1968 şi ratificată prin Decretul nr. 212/1974.

[5] Ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999).

[6] Cu privire la consecințele acestui document asupra dreptului intern, a se vedea: Andrei Popescu, *Impactul ratificării Cartei sociale europene revizuite asupra legislației muncii şi a legislației protecției sociale în România*, în „Dreptul" nr. 9/1999; Ion Traian Ştefănescu, *Carta socială europeană revizuită şi legislația socială din România*, în „Revista de drept comercial" nr. 6/1999, p. 50-56.

[7] Curtea de Casație franceză – Camera socială a precizat că salariații sunt singurii titulari ai dreptului la grevă (Hotărârea din 11 februarie 2015, nr. 13-14607).

[8] A se vedea Alexandru Țiclea, *Organizația Internațională a Muncii şi dreptul la grevă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2014, p. 15-20.

[9] Preambulul Constituțiilor franceze din 1946 şi din 1958; art. 40 din Constituția italiană (a se vedea: F del Giudice, F Mariani, F Izzo, *Diritto del Lavoro*, XXIV Edizione, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2007, p. 508).

[10] Philippe Bois, *op. cit.*, p. 21.

[11] Textul este reluat de art. 233 din Codul muncii.

[12] În acelaşi sens este şi art. 37 alin. (2) din Legea nr. 7/2006 în ceea ce priveşte funcționarii publici parlamentari.

salariu[1], iar Legea nr. 62/2011, utilizând termenul de *angajat* îi are în vedere şi pe funcţionarii publici[2]. Este motivul pentru care s-a propus modificarea textului menţionat[3].

Rezultă din textele sus citate că dreptul la grevă este unul individual ce aparţine salariaţilor şi funcţionarilor publici. Însă, el poate fi exercitat numai colectiv. Într-adevăr, potrivit art. 27 din Legea dialogului social, dreptul la grevă aparţine şi sindicatelor. De altfel, doctrina organică socoteşte sindicatul ca fiind titular al acestui drept[4].

Se consideră că dreptul la grevă este corolarul firesc al dreptului la negocieri colective. Un atare drept, consacrat prin Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 98/1949 asupra dreptului de organizare şi negociere colectivă, ar fi lipsit de conţinut dacă lucrătorii nu ar avea la îndemână instrumentul necesar pentru realizarea acesteia[5].

Mijlocul specific de exercitare a dreptului subiectiv la grevă este însăşi *greva*. Noţiunile sunt diferite, deci nu se confundă; pe când dreptul la grevă semnifică facultatea recunoscută de lege unui subiect de drept de a-şi valorifica sau apăra un anumit interes, legal protejat, greva reprezintă instrumentul juridic prin care se exercită dreptul la grevă[6].

10. Categorii de greve. Grevele pot fi clasificate în funcţie de mai multe criterii.

Din punct de vedere al *participării* la grevă a salariaţilor, grevele se pot împarţi în *greve totale* (la care aderă întregul personal al unităţii) şi *greve parţiale* (la care participă o parte a acestui personal, inclusiv doar colectivul de salariaţi dintr-o subunitate – secţie, atelier, compartiment funcţional etc.).

Din punct de vedere al *duratei lor*, grevele pot fi *nelimitate în timp* (până la soluţionarea revendicărilor), sau *greve limitate* (declarate pe o anumită perioadă aşa cum este greva de avertisment pe maximum 2 ore sau greva de solidaritate de până la o zi).

În funcţie de respectarea prevederilor legale care le reglementează, grevele pot fi clasificate în *greve legale*[7] şi *greve nelegale*.

Grevele legale sunt cele declarate şi desfăşurate cu respectarea condiţiilor prevăzute de Legea nr. 62/2011.

---

[1] Verginia Vedinaş, *Statutul funcţionarilor publici* (Legea nr. 188/1999), ediţia a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2016, p. 111-112.

[2] Potrivit art. 1 lit. g) din Legea nr. 62/2011, în înţelesul acestei legi, prin termenul de „angajat" se înţelege „persona fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu...".

[3] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Alexandru Ţiclea, Raluca Dimitriu, Ovidiu Ţinca, Magda Volonciu, Aurelian Gabriel Uluitu, *Propuneri pentru modificarea Constituţiei,* în „Revista română de dreptul muncii " nr. 4/2013, p. 55-58.

[4] Raluca Dimitriu, *Conflictele de muncă şi soluţionarea lor*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2006, p. 138.

[5] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 137.

[6] Aurelian Gabriel Uluitu, *op. cit.*, p. 124.

[7] În perioada 1992 – septembrie 2008 s-au înregistrat 346 de greve cu respectarea prevederilor legale.
Situaţia pe ani este următoarea:
- 1992: 9 greve şi 4.057 de participanţi;
- 1993: 30 de greve şi 22.517 de participanţi;
- 1994: 33 de greve şi 69.157 de participanţi;
- 1995: 27 de greve şi 38.259 de participanţi;
- 1996: 15 de greve şi 59.848 de participanţi;
- 1997: 15 de greve şi 52.007 de participanţi;
- 1998: 54 de greve şi 119.659 de participanţi;
- 1999: 85 de greve şi 232.217 de participanţi;
- 2000: 10 greve şi 24.964 de participanţi;
- 2001: 5 greve şi 1.848 de participanţi;
- 2002: 13 greve şi 35.195 de participanţi;
- 2003: 9 greve şi 11.786 de participanţi;
- 2004: 11 greve şi 12.357 de participanţi;
- 2005: 8 greve şi 4.393 de participanţi;
- 2006: 2 greve şi 1.254 de participanţi;
- 2007: 12 greve şi 8.081 de participanţi;
- 2008: 8 greve şi 16.730 de participanţi (conform „Evenimentul Zilei" din 30 martie 2009, p. 13).

În anul 2009 a avut loc o singură grevă şi aceea de avertisment la care au participat 400 de salariaţi, iar în anul 2012, de asemenea, o singură grevă la care au participat 1400 de salariaţi.

Potrivit acestui act normativ, există trei categorii de greve:
- de avertisment;
- propriu-zisă;
- de solidaritate.

Arhetipul grevei, îl constituie, firește, *greva propriu-zisă*. Prin intermediul ei lucrătorii urmăresc satisfacerea revendicărilor pe care le susțin cu ocazia negocierii colective[1].

Greva de avertisment şi cea de *solidaritate* au un obiectiv secundar: prima anunță o grevă propriu-zisă, secunda presupune solidarizarea cu alți greviști aflați într-o grevă propriu-zisă.

Grevele nelegale sunt cele care sunt declarate ori se desfăşoară cu nerespectarea prescripțiilor legii. Intră în această categorie *grevele spontane* sau *neorganizate,* adică cele neanunțate, în care nu sunt implicate sindicatele sau reprezentanții salariaților, ori cele care nu au nicio legătură cu conflictele generate de negocierea colectivă[2].

De asemenea, sunt nelegale grevele care urmăresc obiective politice ori sunt declarate de categorii de personal cărora le este interzis dreptul la grevă sau le este restricționat etc.

11. Greva de avertisment. Potrivit art. 185 din Legea dialogului social, greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, şi trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 2 zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Din acest text rezultă câteva concluzii:
- greva de avertisment cunoaşte două modalități: una presupune încetarea colectivă şi voluntară a lucrului, dar pe o durată de cel mult două ore, cealaltă, această grevă se desfăşoară fără încetarea lucrului;
- în ambele situații, greva propriu-zisă nu poate fi declanşată decât după cel puțin 2 zile lucrătoare după greva de avertisment. Este vorba de un termen minim; aşadar, greva-arhetip poate fi declarată legal şi după 3 sau 4 zile etc.

Rezultă, aşadar, că greva de avertisment reprezintă o condiție de validitate[3] pentru greva (normală) ce va urma, dacă nu ar fi satisfăcute cerințele angajaților.

Greva de avertisment, aşa cum îi este denumirea, are rolul de a avertiza angajatorul: dacă nu va satisface revendicările lucrătorilor va fi declanşată greva propriu-zisă.

În ipoteza în care greva de avertisment presupune încetarea lucrului (chiar pentru cel mult 2 ore), trebuie îndeplinite condițiile prevăzute de lege în cazul grevei propriu-zise (sau normale) şi anume:
- poate fi declarată numai dacă în prealabil au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului de muncă prin procedurile prevăzute de lege;
- angajatorul a fost înştiințat cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de declanşarea ei;
- lucrătorii şi-au exprimat adeziunea la grevă în proporția prevăzută de lege.

Chiar şi atunci când greva de avertisment se desfăşoară fără încetarea colectivă şi voluntară a lucrului, angajatorul trebuie înştiințat despre grevă.

12. Greva de solidaritate. Este reglementată de art. 186 din Legea dialogului social în scopul susținerii revendicărilor formulate de angajați altor unități aparținând aceluiaşi grup de unități sau sector de activitate. Astfel, cei care declanşează greva de solidaritate nu au revendicări proprii față de angajatorul lor, dar devin *solidari* cu cei care se află în grevă pentru soluționarea propriilor revendicări.

---

[1] O astfel de grevă legală a fost considerată cea declanşată în luna martie 2008 la S.C. Automobile Dacia de către Sindicatul reprezentativ din această societate (Tribunalul Argeş, Secția civilă, sentința nr. 315/CM/2008, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 107-119).

[2] O astfel de grevă spontană (neorganizată) a avut loc la data de 16 ianuarie 2013 când 137 de trenuri de călători au fost oprite şi nu au circulat timp de două ore (între orele 7°° şi 9°°). Motivul? Întârzierea plății salariilor cu ... o zi (conform „Evenimentul Zilei" din 17 ianuarie 2013, p. 3).

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Reglementarea conflictelor de muncă în lumina Legii nr. 62/2011 a dialogului social,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 233.

Rezultă că greva de solidaritate este declanşată fără nicio legătură cu contractul (acordul) colectiv de muncă al celor care uzează de această grevă, cu negocierea colectivă, cu vreun conflict de muncă generat de o atare negociere[1] etc. Ea reprezintă din acest punct de vedere o excepţie faţă de greva normală, propriu-zisă. Angajatorul celor aflaţi într-o asemenea grevă nu are nicio culpă în declanşarea acesteia şi este totodată lipsit de mijloace de a evita greva prin satisfacerea revendicărilor propriilor angajaţi, care, de altfel, nici nu există.

O altă particularitate a grevei de solidaritate constă în aceea că hotărârea de declarare a ei poate fi luată, numai de către organizaţiile sindicale reprezentative afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliat sindicatul organizator al grevei iniţiale (cu care are loc solidarizarea)[2]. O asemenea soluţie legislativă – a decis Curtea Constituţională[3] „se încadrează în dispoziţiile art. 43 alin. (2) din Constituţie. Legiuitorul este competent să stabilească limitele exercitării dreptului la grevă; or, declararea grevei de solidaritate în vederea susţinerii revendicărilor formulate de angajaţii din alte unităţi aparţinând aceluiaşi grup de unităţi sau sector de activitate este o asemenea limită de exercitare a dreptului de grevă, justificată de faptul ca şi cei care declanşează o atare grevă să aibă un minim interes profesional propriu de apărat, promovat sau susţinut. În caz contrar, angajatorul ar urma să suporte pagube materiale determinate de interese profesionale de care este cu totul şi cu totul străin".

Greva de solidaritate este reglementată ca un mijloc de acţiune strict sindicală, care poate conduce la fortificarea mişcării sindicale în ansamblu, la creşterea influenţei acesteia în societate.

Alte condiţii impuse de legiuitor pentru legalitatea grevei de solidaritate constau în:

- durata lor limitată – de cel mult o zi lucrătoare;
- anunţarea în scris a conducerii unităţii cu cel puţin 2 zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.

De precizat este că legea română nu reglementează greva de solidaritate cu salariaţii aflaţi în grevă din alte ţări membre ale Uniunii Europene.

13. Greva politică. Art. 190 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 dispune că greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice. Prin urmare, o grevă care urmăreşte astfel de scopuri este ilegală.

Soluţia legiuitorului este firească având în vedere raţiunea reglementării grevei: satisfacerea intereselor profesionale, economice, şi sociale ale lucrătorilor, iar aceste interese sunt legate de negocierea contractului (acordului) colectiv de muncă şi în raportul juridic privind greva sunt implicaţi numai angajaţii şi angajatorii nu şi statul sau partidele politice etc.

Într-o grevă politică, angajaţii acţionează ca cetăţeni, nu în calitate de lucrători. În plus, sindicatele nu sunt constituite în scopul apărării intereselor politice ale membrilor lor [art. 214 alin. (1) din Codul muncii], iar ele sunt independente faţă de autorităţile publice şi de partidele politice [art. 2 alin. (1) din Legea nr. 62/2011]. Deci, există organisme specializate în activitatea politică.

Totodată, nu există nici o raţiune ca un angajator să suporte o oprire colectivă a lucrului, cu pierderile inerente acesteia, fără ca greviştii să-i impute vreo atitudine contrară lor.

O grevă pur politică este posibilă doar teoretic. În realitate, sunt întâlnite greve având scopuri combinate, *profesionale şi politice*; uneori măsurile politice afectează interesele profesionale ale salariaţilor, ceea ce justifică, cu ocazia grevelor şi invocarea unor revendicări politice.

În doctrină se consideră că grevele profesionale ar fi şi politice, sau, altfel spus, grevele politice au, adesea, ca suport raţiuni profesionale, grevistul îşi asumă riscul de a-şi pierde

---

[1] Raluca Dimitriu, *Legea privind soluţionarea conflictelor de muncă*, p. 139.

[2] În literatura juridică este criticată soluţia legii de a nu permite şi salariaţilor neorganizaţi în sindicate reprezentative de a declara greve de solidaritate (Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 864).

[3] Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

salariul pe perioada respectivă nu numai pentru a participa la o grevă politică, ci pentru motive care izvorăsc din dificultăţile sale economice, de viaţă. Concomitent, sindicalismul, care a devenit profesional-politic,conduce inevitabil spre greve profesional-politice.

Marile greve care au avut loc în România începând cu anul 1990 au presupus şi revendicări politice, de vreme ce acestea au constat, printre altele în „stoparea falimentului dirijat al industriei şi agriculturii", demisia Guvernului, a primului-ministru şi chiar a Preşedintelui...

14. Greva demisie. Nu este prevăzută de lege. S-a încercat, însă, declanşarea unei asemenea greve în luna iunie 1995 de către salariaţii *Regiei Autonome RENEL* cu activitate în sistemul energetic naţional. S-a dorit astfel blocarea acestui sistem, în condiţiile n care dreptul la grevă este restricţionat; greva fiind posibilă în acest sistem cu condiţia asigurării a cel puţin unei treimi din activitate.

În 33 de centre din cele 37 ale regiei, 5000 de salariaţi şi-au depus demisiile, urmând ca la expirarea termenului de preaviz, să înceteze raporturile de muncă. Ca o urmare, ar fi fost oprit şi sistemul electric naţional, cu consecinţe dramatice pentru populaţie. Pe perioada preavizului, însă, salariaţii au continuat să lucreze normal, schimburile de tură în centre efectuându-se conform graficelor. În urma negocierilor, a fost încheiat un protocol între sindicatele din RENEL şi Guvern; o parte din revendicările salariaţilor au fost satisfăcute, iar conflictul a fost stins.

S-a pus problema dacă o astfel de grevă (demisie) este sau nu legală. În principiu, acesta este ilegală deoarece demisia, potrivit legislaţiei muncii, este, individuală[1]. Însă, nu era vorba de o demisie colectivă, ci de una tot individuală, de vreme ce fiecare din cei 5000 de salariaţi notificase angajatorului său propria demisie, act care constituie un drept esenţial al lucrătorului derivând din principiul libertăţii muncii. Se poate discuta, însă, dacă, astfel, dreptul de a demisiona este sau nu exercitat abuziv.

15. Greva judecătorilor. Art. 4 din Legea nr. 62/2011 (ca şi textul anterior abrogat – art. 63 din Legea nr. 168/1999) este imperativ: *magistraţii nu pot declara grevă,* adică nu pot opri colectiv şi voluntar lucrul.

Cu toate acestea, judecătorii din întreaga ţară s-au abţinut o bună perioadă de timp, în luna septembrie 2009 să participe la şedinţele de judecată, protestând astfel faţă de salarizarea preconizată prin proiectul legii salarizării.

Desigur că neparticiparea la şedinţele de judecată echivalează cu oprirea lucrului, care, fiind colectivă, îmbracă forma unei greve profund ilegale. În primul rând, este ilegală deoarece judecătorii nu pot declara grevă. În al doilea rând, este ilegală, pentru că nu au fost respectate condiţiile declarării acelei greve.

Ulterior, „tonul" judecătorilor a fost îndulcit, s-a afirmat că este vorba doar de un „protest" împotriva subfinanţării sistemului judiciar[2].

16. Alte categorii de greve. În practica românească au avut loc şi unele categorii de greve atipice, nereglementate de lege şi anume: *greve japoneze şi greve de zel.*

A. O grevă japoneză a avut loc la Banca Comercială Română în zilele de 13-15 august 2008. Purtând însemne de grevişti, salariaţii au continuat lucrul, cu intermitenţe; ei şi-au exprimat astfel nemulţumirea faţă de programul încărcat de lucru, munca peste program, care „privează salariaţii de viaţa socială şi familială", de proiectul planului de concediere colectivă, precum şi de „inechităţile salariale şi diferenţele nejustificate între salariaţi".

O astfel de grevă s-a desfăşurat şi în ziua de 1 martie 2011; s-a protestat împotriva intenţiei angajatorului de a elimina drepturile din contractul colectiv de muncă, dar şi împotriva modificării Codului muncii în varianta propusă de Consiliul Investitorilor Străini[3].

---

[1] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 907.

[2] În articolul *Magistraţii au luat plasă*, publicat în cotidianul „Adevărul" din 11 septembrie 2009, autorul său (Liviu Avram) a scris, „Aşa zisa subfinanţare a sistemului judiciar este doar o retorică de acoperire , iar motivul adânc al continuării grevelor este unul salarial şi atât".

[3] Conform ziarului „Naţional" din 2 martie 2011, p. 5.

În perioada 22-24 septembrie 2015 s-a desfăşurat o altă *grevă japoneză* la C.F.R. Revendicările ceferiştilor au constat în: creşterea salariilor cu 10%, acordarea de bonuri de masă şi vouchere de vacanţă, semnarea noului contract colectiv de muncă[1].

De asemenea, angajaţii de la Mediu afiliaţi la Federaţia Naţională de Mediu *Ecologistul* au intrat în grevă generală pe data de 2 noiembrie 2015. Ei au cerut majorarea salariilor şi rezolvarea discrepanţelor salariale. Ei au purtat ecusoane cu textul „Nu discriminării salariale"[2].

B. Grevele de zel au avut loc cu totul excepţional, în vamă şi în serviciul public de taxe şi impozite. În ambele cazuri, lucrătorii din cele două servicii au protestat contra legii salarizării unitare, şi a măsurilor Guvernului de reducere a salariilor cu 25% în cursul anului 2010 (prin Legea nr. 118/2010).

Exercitarea atribuţiilor de serviciu cu o scrupulozitate şi o meticulozitate excesivă a determinat cozi interminabile la intrarea şi ieşirea din ţară, precum şi în faţa ghişeelor administraţiei fiscale. Atitudinea exagerată a lucrătorilor a determinat indignarea profundă a cetăţenilor care au avut nevoie sau au apelat la acele servicii publice.

C) Alte forme de greve – intermitente, turnante, virtuale, cu încetinirea lucrului etc. – nu sunt reglementate, deci nu fac parte din schema legală naţională şi nici nu au fost până în prezent întâlnite.

17. Greva patronală (lock-aut-ul). În condiţiile nereglementării lock-aut-lui în dreptul românesc, în doctrină au fost formulate opinii contradictorii în ceea ce priveşte posibilitatea utilizării lui de către angajator ca un răspuns la un conflict colectiv de muncă, la ameninţarea cu greva sau la grevă.

Se consideră[3] că închiderea temporară de către angajator a unităţii este licită atunci când el se află în situaţii grave care nu pot fi depăşite decât prin lock-aut, deoarece:

- angajatorul are obligaţia legală de a asigura în continuu mijloacele materiale şi tehnice pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu ale salariaţilor;
- legiuitorul a reglementat dreptul la grevă, dar nu a reglementat şi lock-aut-ul;
- acesta din urmă reprezintă o reacţie firească a angajatorului faţă de caracterul ilicit sau abuziv al grevei ori faţă de neexecutarea culpabilă de către salariaţi a obligaţiilor de serviciu. Deci, lock-aut-ul „constituie din punct de vedere juridic o expresie a excepţiei *non adimpleti contractus*".

Conform unei alte opinii[4], deşi nereglementată expres, greva patronală este admisibilă din mai multe motive, printre care se numără:

- egalitatea de „arme" şi mijloace între salariaţi şi patroni „prin care se exprimă interesele contradictorii";
- există astfel „un răspuns legitim la o acţiune grevistă a salariaţilor";
- atât *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene* (art. 28), cât şi *Carta Socială Europeană,* revizuită (art. 6 pct. 4) recunosc şi dreptul angajatorilor (patronilor) la grevă.

De reţinut este că sunt ţări în care greva patronală este interzisă în totalitate, de exemplu, *Portugalia* şi *Grecia.* În *Italia* şi *Franţa* este interzisă această grevă pe motivul că ea constituie o violare a obligaţiei angajatorului, în special cea de a furniza forţa de muncă. Dimpotrivă, în *Germania, Finlanda, Suedia, Anglia*, greva patronală este considerată un drept al angajatorului[5].

---

[1] Raluca Florescu, *Greva CFR-iştilor. Angajaţii, sătui de patru ani de management privat,* în „Evenimentul Zilei" din 25 septembrie 2015, p. 11.

[2] Conform ziarului „Click" din 3 noiembrie 2015, p. 8.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 931-932; Ioana Vasiliu, *Discuţii despre necesitatea reglementării Loock-aut-ului*, în „Dreptul" nr. 9/1993, p. 41-42.

[4] Brânduşa Vartolomei, *Admisibilitatea grevei patronale (lock-aut-ul) în România,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2015, p. 15.

[5] Radu Stancu, *Greva patronală în dreptul pozitiv european,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 32-33.

În țara noastră, *lock-aut-ul,* în lipsa reglementării sale, ar putea fi acceptat numai ca mijloc de a combate o grevă nelegală.

18. Declararea grevei. Pentru declararea grevei, legea actuală impune îndeplinirea mai multor condiții, unele restrictive, care „pot avea ca efect dobândirea relativ anevoioasă a statutului de legalitate de către acțiunile greviste"[1].

Astfel, potrivit art. 182 din Legea dialogului social, greva poate fi declarată, numai dacă în prealabil:

- au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii; este vorba de conciliere, precum şi dacă părțile au convenit, de mediere, adică *există un astfel de conflict*;
- greva de avertisment a avut loc;
- momentul declanşării grevei a fost adus la cunoştința angajatorilor de către organizatori cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte[2].

Curtea Constituțională, pronunțându-se asupra constituționalității textului anterior (art. 41 din Legea nr. 168/1999), preluat într-o bună măsură de textul în vigoare, a constatat[3] că „prevederea unor condiții pentru exercitarea dreptului la grevă nu poate fi privită ca fiind contrară dispozițiilor constituționale care consacră acest drept ori celor care garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convențiilor colective. Astfel, art. 43 din Constituție prevede că legea stabileşte condițiile şi limitele exercitării dreptului la grevă. Prin urmare, acesta nu este un drept absolut, astfel că exercitarea sa poate fi supusă unor condiții pe care legiuitorul le consideră necesare pentru a asigura deopotrivă valorificarea atât a drepturilor salariaților, cât şi a drepturilor angajatorului, ca părți ale conflictului de muncă.

Nici în contextul reglementărilor internaționale dreptul la grevă nu apare ca unul absolut. Astfel, art. 8 din *Pactul internațional referitor la drepturile economice*, sociale şi culturale consacră dreptul la grevă, cu precizarea că acesta trebuie exercitat conform legilor din fiecare țară."

Pentru ca o grevă să fie legală este necesar ca neînțelegerile ce formează obiectul conflictului de muncă să privească aspecte ce țin de negocierea colectivă, de ceea ce părțile pot stabili împreună.

Greva este ilegală, dacă s-ar declanşa pentru negocierea unor elemente interzise de lege ori dacă ar privi prerogative ale angajatorului expres conferite de legiuitor sau ar fi vorba de interese culturale sau sportive ale salariaților[4].

Deoarece la posibilitățile de soluționare a conflictelor colective ne-am referit mai sus, în continuare ne vom opri la cea de-a treia condiție ce trebuie îndeplinită cu privire la declanşarea grevei, adică, de înştiințarea angajatorului de către organizatorii de grevă, despre momentul declanşării acesteia, cu 2 zile lucrătoare înainte de încetarea colectivă a lucrului. Acest termen trebuie respectat nu numai în cazul grevelor propriu-zise, ci şi în cazul celor de avertisment[5].

Termenul de 2 zile lucrătoare este un termen minim. Legalitatea declanşării grevei nu este afectată dacă o atare comunicare are loc cu mai mult de 2 zile lucrătoare prealabil momentului de debut al grevei (de exemplu, chiar cu 5-6 zile înaintea începerii grevei).

Potrivit art. 188 din Legea dialogului social nr. 62/2011, pe durata în care revendicările sunt supuse medierii ori arbitrajului, angajații nu pot declanşa grevă sau dacă a fost declanşată acesta se suspendă.

---

[1] Raluca Dimitriu, *Reflecții privind noul regim juridic al grevei, statornicit prin Legea dialogului social nr. 62/2011*, în „Dreptul" nr. 12/2011, p. 100.

[2] Spre deosebire de legea noastră, potrivit dreptului francez, în întreprinderile private, ca regulă, greva poate fi declarată în orice moment fără nicio formalitate. În serviciile publice, însă, declanşarea grevei, în temeiul art. L 2512-2 din Codul muncii, *este condiționată de respectarea unei proceduri speciale: preavizul*. Termenul de preaviz este o obligație care condiționează licitația declanşării grevei (Curtea de Casație, Hotărârea din 8 octombrie 2014, nº 13-13792, în „Revue de droit du travail" nº 11- nov. 2014, p. 660).

[3] Decizia nr. 161/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 263 din 3 aprilie 2008).

[4] Ion Traian Ştefănescu, *Situații speciale de nelegalitate a grevei*, în „Dreptul" nr. 3/2009, p. 32-33.

[5] Judecătoria Târgu-Mureş, sentința civilă nr. 2044/1994.

19. Hotărârea de declarare a grevei. Art. 183 din Legea dialogului social, instituie o nouă condiție alături de cele prevăzute la art. 182, pentru declanşarea grevei: *adoptarea unei hotărâri în acest sens*[1].

În cazul în care hotărârea se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de muncă, este necesar acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.

Această cerință, deci, se referă la numărul membrilor de sindicat. Aşa fiind, declanşarea grevei va fi considerată legală dacă este susținută de cel puțin jumătate din membrii fiecărui sindicat participant la conflictul care doreşte să inițieze greva[2].

Soluția se impune, având în vedere că orice organizație sindicală îi reprezintă pe proprii membrii şi are menirea de a apăra drepturile şi interesele acestora[3].

Aşadar, pentru declanşarea legală a grevei nu este suficientă hotărârea organului de conducere al sindicatului, chiar dacă astfel se dă curs dispoziției de a participa la o grevă generală pe plan național decisă de confederația din care face parte sindicatul respectiv, ci de cea a majorității membrilor acestui sindicat.

În legătură cu cvorumul prevăzut de lege pentru declanşarea grevei, precizăm că nu este vorba de cel puțin jumătate din numărul total al salariaților din întreaga unitate, ci din numărul membrilor de sindicat.

Pentru a dovedi acordul acestora, sunt admisibile orice mijloace de probă. Pot fi alcătuite tabele cu semnăturile grevişti lor sau aceştia pot utiliza formulare tip privind acordul lor la grevă etc. Caracterul scris al acestui acord, constituie, evident, condiție de legalitate a grevei. Acordul scris poate fi însă exprimat nu de toți participanții la grevă, ci doar de cel puțin jumătate din numărul membrilor de sindicat. Cu alte cuvinte, printre grevişti se pot număra şi angajați care nu si-au dat acordul în scris, inclusiv nesindicalişti[4].

În privința cerinței legale ca declararea grevei să fie luată cu acordul majorității Curtea Constituțională a reținut[5] că „o atare condiție este una de reprezentativitate, în sensul ca greva să poată fi declanşată numai dacă există un consens al membrilor de sindicat. În lipsa unei asemenea condiții de reprezentativitate, conducătorii sindicatelor ar putea declanşa sau, din contră, nu ar putea declanşa greve atunci când acestea s-ar impune. Totodată, forma scrisă a acordului exprimat este şi un *instrumentum probationis* pentru a se putea demonstra legalitatea declanşării grevelor. În acest fel, acțiunile angajatorilor în fața instanțelor judecătoreşti în vederea declarării ca ilegale a grevei vor avea şanse mult mai mici de succes. Rezultă, astfel, că o atare măsură este una de ocrotire şi garantare a dreptului la grevă".

Existența unui tabel cu semnături nu are nicio relevanță pentru a proba declararea legală a grevei, de vreme ce nu se face dovada numărului total al membrilor de sindicat[6].

Spre deosebire de reglementarea anterioară, Legea dialogului social, nu mai impune, în cazul inexistenței sindicatului reprezentativ, ca votul să fie secret. Dacă se tinde pentru declanşarea grevei la nivelul întregii unități, atunci cvorumul statornicit de lege se raportează la

---

[1] În lipsa înscrisurilor care să facă dovada îndeplinirii prevederilor legale, instanța va declara greva ca ilegală (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 7101/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2010, p. 93-94.

[2] Curtea Constituțională, respingând ca inadmisibilă, prin Decizia nr. 1164/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 17 ianuarie 2008), excepția de neconstituționalitate a art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999; a reținut: „Competența stabilirii dacă sindicatul care a declarat greva întruneşte condițiile prevăzute de lege pentru aceasta, respectiv dacă a parcurs etapa concilierii şi, eventual, a medierii, a încunoştințat angajatorul cu cel puțin 48 de ore înainte cu privire la grevă, întruneşte numărul de adeziuni ale membrilor de sindicat şi urmăreşte apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social, revine instanței de judecată, ca un aspect ce ține de aplicarea legii, iar nu de constituționalitatea normelor de lege puse în discuție."

[3] A se vedea Ovidiu Petru Musta, *Unele considerații referitoare la aplicarea art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2007, p. 79-82.

[4] A se vedea Raluca Dimitriu, *Reflecții privind noul regim juridic al grevei...*, p. 93-94.

[5] Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

[6] Judecătoria Focşani, sentința civilă nr. 6327/1993.

totalul, pe unitate, al celor două categorii de salariați (sindicaliști și nesindicaliști). Dimpotrivă, dacă greva urmează să fie declanșată la nivelul unei subunități, al unui compartiment, calculul celor două „jumătăți", la care se referă legea se efectuează avându-se în vedere numărul salariaților sindicaliști și, respectiv, nesindicaliști existent în subunitatea sau compartimentul la nivelul cărora greva urmează să fie declanșată[1].

Hotărârea de declarare a grevei poate fi luată atât pentru declararea unei greve propriu-zise, cât și a uneia de avertisment.

Pentru a se putea verifica condițiile de legalitate a declarării grevei propriu-zise, organizatorii grevei de avertisment au obligația de a notifica conducerii unității forma grevei respective.

La declararea grevei propriu-zise organizatorii trebuie să precizeze și durata acesteia (determinată sau nedeterminată) precum și orice modificare a duratei grevei, după începerea ei. Modificarea adusă actului notificării inițiale, trebuie să fie adusă la cunoștința conducerii unității cu cel puțin 2 zile lucrătoare înainte de a se pune în aplicare noua hotărâre.

Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social al salariaților (art. 233 din Codul muncii), nu și pentru realizarea unor scopuri politice(art. 190 din Legea dialogului social).

De asemenea, ea nu poate fi declarată pe durata în care revendicările sunt supuse medierii sau arbitrajului; dacă greva este declanșată, acesta se suspendă (art. 188).

Hotărârea de declanșare a grevei, cu dovada îndeplinirii cvorumului legal, se comunică angajatorului în termenul de cel puțin 2 zile înainte [art. 183 alin. (3)].

20. Categorii de persoane care nu pot declara (sau participa) la grevă. Legea dialogului social nr. 62/2011 instituie anumite interdicții și limitări referitor la declararea grevei în cazul anumitor categorii de personal.

Interdicțiile sunt statornicite în art. 202, conform căruia „nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar și personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naționale, al Ministerului Afacerilor Interne, al Ministerului Justiției, și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administrației Naționale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, precum și alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege".

Respingând excepția de neconstituționalitate a acestui text, Curtea Constituțională a observat[2] că „legiuitorul, în temeiul art. 43 alin. (2) din Constituție este singurul competent să stabilească sfera personalului care nu poate face grevă, respectiv să stabilească limite ale exercitării dreptului la grevă, desigur cu condiția ca alegerea sa să fie justificată de apărarea ordinii de drept, a drepturilor și libertăților fundamentale și de protejarea intereselor naționale".

Prin urmare, în afară de *procurori și judecători* (personalul specializat în exercitarea puterii judecătorești)[3], interdicția îi vizează pe *militarii* din Ministerul Apărării Naționale[4], Ministerul

---

[1] Șerban Beligrădeanu, *Probleme juridice generate de exercitarea dreptului la grevă*, în „Dreptul" nr. 6/1995, p. 4.

[2] Decizia nr. 574/2011, *cit. supra*.

[3] Interdicția îi vizează și pe judecătorii Curții Constituționale, pe magistrații asistenți de la Curtea Constituțională și Înalta Curte de Casație și Justiție (Mona-Lisa Belu Magdo, *Conflictele colective și individuale de muncă*, Editura All Beck, București, 2001, p. 59; Aurelian Gabriel Uluitu, *Greva*, p. 187).

Totuși, deși nu a fost vorba de o grevă propriu-zisă, magistrații din întreaga țară, s-au abținut o bună perioadă de timp în luna septembrie 2009, să participe la ședințele de judecată „protestând" față de salarizarea preconizată prin proiectul legii salarizării (Andreea Vădan, Raluca Dan, *Replica magistraților pentru Băsescu: greva fără sfârșit*, în „Evenimentul zilei" din 11 septembrie 2009, p. 3).

[4] În conformitate cu art. 1 din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 155 din 20 iulie 1995, modificată ulterior) prin cadre militare „se înțelege cetățenii români cărora li s-a acordat gradul de ofițer, maistru militar sau subofițer".

Afacerilor Interne[1], Serviciul Român de Informații[2], Serviciului de Informații Externe[3] și Serviciul de Telecomunicații Speciale[4].

Art. 28 lit. c) din Legea nr. 80/1995 dispune expres: *cadrelor militare în activitate le este interzis să declare sau să participe la grevă.*

În categoria cadrelor militare intră și: soldații și gradații profesioniști[5], rezerviștii voluntari[6], elevii și studenții instituțiilor militare de învățământ.

O altă categorie de persoane care nu pot declara (sau participa la) grevă o constituie *funcționarii publici cu statut special* din cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Este vorba de *polițiști*, în cazul cărora art. 45 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 360/2002[7], prevede:

„Polițistului îi este interzis... să declare sau să participe la greve, precum și la mitinguri, demonstrații, procesiuni sau orice alte întruniri cu caracter politic"[8]. În același sens, de altfel, sunt și regulamentele în marea majoritate a statelor europene[9].

Interdicția declanșării grevei pentru militari și polițiști este conformă normelor internaționale.

Astfel, art. 9 pct. 1 din *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical*[10] dispune: „Măsura în care garanțiile prevăzute de prezenta convenție se vor aplica faptelor armate și poliției va fi determinată de legislația națională."

---

[1] De exemplu, art. 23 alin. (1) din Legea nr. 550/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1175 din 13 decembrie 2004, modificată ulterior) prevede că „personalul Jandarmeriei Române se compune din personalul militar și personalul contractual". Personalul militar este format din cadre militare, elevi ai instituțiilor militare de învățământ, soldați și gradați profesioniști, militari în termen și militari cu termen redus [alin. (2)].

[2] Potrivit art. 27 din Legea nr. 14/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 33 din 3 martie 1992, modificată ulterior), personalul Serviciului Român de Informații se compune din cadre militare și salariați civili.

[3] Art. 13 din Legea nr. 1/1998 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 18 octombrie 2000) prevede că personalul Serviciului de Informații Externe se compune din cadre militare, militari angajați pe bază de contract și salariați civili.

[4] În temeiul art. 12 alin. (1) din Legea nr. 92/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 169 din 30 iulie 1996, modificată ulterior), personalul Serviciului de Telecomunicații Speciale este format din cadre militare și salariați civili.

[5] A se vedea Legea nr. 38/2006 privind statutul soldaților și gradaților profesioniști (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006, modificată ulterior).

[6] Art. 10 alin. (1) lit. h) din Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviștilor voluntari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 846 din 13 noiembrie 2015) dispune că acestora le este interzis dreptul „să declare sau să participe la grevă".

[7] Privind Statutul polițistului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002, modificată ulterior).

[8] Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 1225/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 100 din 8 februarie 2008) a statuat că acest text este conform cu legea fundamentală. A reținut, în esență următoarele:

„Legiuitorul constituant a recunoscut dreptul la grevă, în mod expres, numai salariaților. Regula este, deci, că dreptul la grevă aparține salariaților. De la această regulă există o serie de excepții, concretizate în dispoziții legale prin care dreptul salariaților de a declanșa grevă este limitat. Exercitarea dreptului la grevă se realizează, așa cum prevede art. 43 alin. (2) din Legea fundamentală, în condițiile legii. Or, legiuitorul a instituit anumite interdicții și restrângeri ale dreptului la grevă, în scopul asigurării bunului mers al activității economico-sociale și al garantării intereselor de ordin general. În acest spirit, apar ca firești și pe deplin justificate interdicțiile instituite de legiuitorul român, atât prin art. 45 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, supus controlului de constituționalitate, cât și prin art. 63 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 261/2007, care prevede că „Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării și al instituțiilor și structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de forțele armate străine staționate pe teritoriul României, personalul militar și funcționarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Internelor și Reformei Administrative și din instituțiile și structurile din subordinea sau coordonarea acestuia (...)". Așa cum susține și Avocatul Poporului în punctul de vedere transmis Curții Constituționale, o «asemenea reglementare este justificată de faptul că polițiștii sunt funcționari publici cu statut special, care își desfășoară activitatea profesională în interesul și în sprijinul persoanelor, al comunității și al instituțiilor statului, exclusiv pe baza și în executarea legii, astfel că încetarea activității acestora afectează un serviciu esențial pentru societate, respectiv asigurarea ordinii publice»."

Curtea a mai reținut „că interdicția exercitării dreptului la grevă nu pune această categorie socio-profesională în imposibilitatea de a-și apăra interesele profesionale și sociale, precum și drepturile legitime. Astfel, polițiștii au posibilitatea ca, prin intermediul Corpului Național al Polițiștilor, să recurgă, pentru satisfacerea acestor interese, la mijloace amiabile de soluționare a conflictelor de muncă în raporturile cu administrația centrală, constând în conciliere, mediere și arbitraj, fără însă a apela la grevă."

[9] A se vedea Ovidiu Macovei, *Aspecte privind interdicția dreptului la grevă pentru polițiști*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 87-91.

[10] Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957 (publicat în Buletinul oficial nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

În acelaşi sens sunt şi *Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale*[1] [art. 8 alin. (1) lit. d) şi alin. (2)], precum şi *Carta socială europeană* revizuită[2] (art. 8).

De precizat este că nicio normă a Uniunii Europene nu face referire expresă la dreptul la grevă, domeniu, de altfel, exclus din preocupările sale de reglementare (art. 137, par. 6 din Tratat)[3].

Art. 202 din lege se referă şi la alte categorii de personal cărora, prin legi organice, li se interzice exercitarea acestui drept.

Astfel:

- art. 50 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 269/2003[4] prevede că membrii Corpului diplomatic şi consular nu pot să declare şi să participe la greve;

- art. 13 din Legea nr. 340/2004[5] dispune că prefecţii şi subprefecţii nu au dreptul la grevă etc.

Raţiunea interdicţiilor statornicite de art. 202 din Legea nr. 62/2011 derivă din importanţa funcţiilor respective în activitatea unor organe importante ale statului, în asigurarea ordinii şi liniştii publice, a siguranţei naţionale.

Precizăm că funcţionarii publici, aşa cum sunt ei definiţi de Legea nr. 188/1999, îşi pot exercita dreptul la grevă[6].

21. Limitări privind declararea şi participarea la grevă. Potrivit art. 203 din Legea dialogului social, personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune şi până la terminarea acesteia. De asemenea, conform art. 204, personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc poate declara grevă numai cu respectarea normelor stabilite prin convenţii internaţionale ratificate de statul român.

În unităţile sanitare şi de asistenţă socială, de telecomunicaţii, ale radioului şi televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unităţile care asigură transportul în comun şi salubritatea localităţilor, precum şi aprovizionarea populaţiei cu gaze, energie electrică, căldură şi apă, prevede art. 205, greva este permisă cu condiţia ca organizatorii acesteia să asigure serviciile, dar nu mai puţin *de o treime* din activitatea normală.

Legea nu mai impune ca în vechea reglementare (Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă - în prezent abrogată de Legea nr. 62/2011 a dialogului social), asigurarea „serviciilor esenţiale" ci, în genere, a „serviciilor" care se integrează în obiectul de activitate, de profil — de bază — al unităţii în cauză. Era normal, în opinia noastră, să se fi menţinut opţiunea anterioară (o treime din *serviciile esenţiale*)[7].

În acelaşi sens, Curtea Constituţională a reţinut (Decizia nr. 574/2011) că „în anumite domenii strict stabilite greva este permisă cu condiţia ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puţin de o treime din activitatea normală. Acest text legal, atunci când se

---

[1] Adoptat de Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite la 16 decembrie 1966, ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974 (publicat în Buletinul oficial nr. 146 din 20 noiembrie 1974).

[2] Adoptată la Strasbourg, la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999).

[3] A se vedea Aurelian Gabriel Uluitu, *Greva,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2008, p. 106-107; Ovidiu Macovei, *op. cit.*, p. 87-91.

[4] Privind Statutul Corpului diplomatic şi consular al României (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 23 iunie 2003), modificată ulterior.

[5] Privind prefectul şi instituţia prefectului (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 24 martie 2008), modificată ulterior.

[6] Într-adevăr, art. 30 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 356 din 29 martie 2007) modificată ulterior, prevede: „Funcţionarilor publici le este recunoscut dreptul la grevă, în condiţiile legii".

În acelaşi sens este şi art. 37 alin. (2) din Legea nr. 7/2006 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 mai 2009, modificată ulterior), în ceea ce priveşte funcţionarii publici parlamentari.

[7] Cu toate acestea, ideea de servicii esenţiale rămâne aplicabilă în raport cu faptul că art. 43 alin. (2) din Constituţie partea finală se referă expres la astfel de servicii („esenţiale pentru societate").

referă la asigurarea serviciilor, are în vedere desigur serviciile care fac obiectul de activitate al acelor unități, şi nu alte categorii de activități pe care acestea le-ar putea desfăşura (spre exemplu, activități administrative, umanitare etc.). Se asigură funcționarea unor servicii esențiale şi de strictă necesitate în vederea apărării ordinii de drept, a drepturilor şi libertăților fundamentale şi protejării intereselor naționale".

În completarea dispozițiilor de mai sus, art. 51 alin. (2) din Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilități publice[1] prevede: „Dreptul al grevă în sfera serviciilor de utilități publice vitale – alimentarea cu apă, canalizarea şi epurarea apelor uzate, salubrizarea, alimentarea cu energie termică, iluminatul public şi transportul public – este supus restricțiilor aplicabile ramurilor de activitate în care nu se poate declara grevă cu întreruperea totală a activității. În timpul conflictelor de muncă deschise pe perioada soluționării acestora se asigură respectarea principiului continuității serviciului şi al serviciului minim şi se iau măsuri pentru asigurarea exploatării şi funcționării în siguranță a sistemelor şi pentru evitarea accidentelor cu impact ecologic sau asupra sănătății populației"[2].

Salariații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu[3] pot declara grevă cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol viața şi sănătatea oamenilor şi care să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

Legiuitorul condiționează legalitatea grevei de îndeplinirea cumulativă a trei cerințe:

- asigurarea a cel puțin 1/3 din activitatea normală (a unității);
- să nu se pună în pericol viața şi sănătatea oamenilor (termen generic care nu se referă numai la angajații unității în cauză);
- să se asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță.

22. Desfăşurarea grevei. Art. 234 alin. (2) din Codul muncii prevede: „Participarea salariaților la grevă este liberă. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă". În acelaşi sens, aproape identic, art. 191 alin. (1) din Legea dialogului social dispune că „participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe". Prin urmare, dreptul la grevă prezintă un caracter dual:

- dreptul de a opri lucrul, adică de a participa la grevă;
- dreptul de a nu opri lucrul, adică de a nu face, de a nu participa la grevă[4].

Din textele citate rezultă dreptul recunoscut oricărui angajat de a participa la grevă în mod liber, de a se retrage când doreşte din rândul greviştilor, de a refuza, atunci când este solicitat, să adere la un conflict de muncă.

Încălcarea acestor prevederi constituie infracțiune şi se pedepseşte în temeiul art. 218 din lege.

Pe durata unei greve pot înceta activitatea şi angajații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanşarea conflictului colectiv [art. 191 alin. (2)].

Art. 235 din Codul muncii dispune că „participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia, cu respectarea legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților şi nu poate avea consecință sancționarea disciplinară a salariaților grevişti sau organizatorilor grevei".

Asemănător, într-o reglementare paralelă, Legea dialogului social dispune că *„participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor legii nu reprezintă o încălcare a*

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 121 din 5 martie 2013, modificată ulterior.

[2] A se vedea şi art. 1 din Legea nr. 230/2006 privind serviciile de iluminat public (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 517 din 15 iunie 2006).

[3] Curtea Constituțională a decis că „problema dacă o anumită unitate se încadrează sau nu în noțiunea de unitate cu foc continuu nu este o problemă de constituționalitate, ci una de aplicare a legii, de competența instanțelor judecătoreşti, întrucât, potrivit art. 2 alin. (1) şi alin. (2) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea şi funcționarea Curții Constituționale, aceasta *„asigură controlul constituționalității legilor [...] care încalcă dispozițiile sau principiile Constituției"*, şi nu este chemată să cenzureze o eventuală aplicare neconstituțională a legii". (Decizia nr. 516/005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 991 din 9 noiembrie 2005.)

[4] Raluca Dimitriu, *Reflecții privind noul regim juridic al grevei...*, p. 88.

obligațiilor de serviciu ale angajaților şi nu atrage după sine posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora (s.n.).

Regula nu se aplică dacă greva este declarată ilegală" (art. 196).

Exprimarea legii în sensul că „nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților..." trebuie interpretată în sensul că participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor legii, nu poate atrage răspunderea juridică pentru grevişti sau organizatori, indiferent care ar fi forma acesteia. Soluția este logică deoarece, neexistând o încălcare a unei obligații de serviciu, nu poate exista nici răspundere.

Dar dacă greva a fost declarată ilegală, organizarea sau participarea la grevă în continuare constituie încălcări ale obligațiilor de serviciu şi atrage răspunderea juridică a celor vinovați.

De pildă, dacă liderii sindicali care hotărăsc declanşarea sau, după caz, continuarea unei greve ilegale, au şi o răspunderea disciplinară şi, în consecință, pot fi concediați în condițiile art. 61, lit. a) din Codul muncii.

În sensul celor de mai sus s-a pronunțat şi practica judiciară.

S-a decis că inițierea sau participarea la desfăşurarea unei greve, fără respectarea dispozițiilor legale care reglementează procedurile declanşării acesteia, constituie o abatere disciplinară care justifică desfacerea contractului de muncă[1].

Tot astfel, s-a considerat că dacă s-a stabilit prin hotărâre definitivă caracterul ilegal al grevei organizată de un lider sindical, grevă ce a generat şi mari pagube materiale, măsura concedierii acelui salariat este legală[2].

Protecția instituită împotriva măsurii de concediere pe motiv disciplinar, în favoarea liderilor sindicali, operează deci numai pentru activitatea desfăşurată cu respectarea prevederilor legale, nu şi pentru activitatea de organizare a unor greve ilegale, declarate astfel prin hotărâre judecătorească.

În sensul celor de mai sus, este şi practica Organizației Internaționale a Muncii. S-a precizat astfel că „un mandat sindical nu conferă nimănui imunitatea în orice împrejurare". Convenția nr. 135 şi Recomandarea nr. 143, ambele din 1971, vizează asigurarea protecției lucrătorilor în întreprindere şi indică facilitățile ce li se pot acorda. Ei beneficiază de protecție împotriva tuturor măsurilor care le-ar putea aduce prejudicii, inclusiv concedierea, şi care ar fi motivate, prin calitatea sau prin activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, de afilierea lor sindicală sau de participarea la activități sindicale atâta timp cât acționează conform legii, convențiilor colective, sau altor reglementări în vigoare[3].

Art. 196 din Legea dialogului social dispune că „pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate."

Aşa fiind, neprestându-se munca, grevişții nu au dreptul nici la salariu, iar durata grevei nu constituie vechime în muncă. Toate celelalte drepturi sunt suspendate, cu excepția celor privind asigurările de sănătate.

23. Continuarea activității angajaților neparticipanți la grevă. Potrivit art. 192 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, „angajații care nu participă la grevă îşi pot continua activitatea". Evident că pot relua imediat lucrul şi cei care renunță la grevă[4].

După cum s-a mai subliniat, participarea la grevă este absolut liberă în sensul că nimeni nu poate fi obligat să participe ori să refuze o asemenea participare. Este firesc ca cei ce nu participă la conflict să-şi continue activitatea beneficiind astfel, pe cale de consecință, de

[1] Tribunalul Bucureşti, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 1173/1993, în *Culegere de practică judiciară a Tribunalului Bucureşti, 1993-1997* - coord. Dan Lupaşcu, Editura. All Beck, Bucureşti, 1998, p. 258-259.

[2] Tribunalul Bucureşti, Secția a III-a civilă, decizia nr. 1047/1993, în *Culegere...*, p. 256-257.

[3] A se vedea, Bureau International du travail, *La liberte syndicale - Manuel d'education ouvriere*, Genève, 1998, p. 79.

[4] Aşa s-a întâmplat, de pildă, cu unii dintre salariații care au renunțat la greva de la uzinele „Dacia Piteşti" din aprilie 2008, înainte ca aceasta să înceteze prin una din modalitățile prevăzute de lege.

B.C.U. „M. EMINESCU" IAŞI

salariu. Desigur, se poate continua activitatea numai dacă aceasta este posibilă. O atare posibilitate există atunci când greva celorlalți angajați nu paralizează întreaga activitate a unității, când munca celor care nu au intrat în grevă este independentă de rezultatele celor ce au încetat lucrul. Posibilitatea continuării activității, modalitățile concrete ale acesteia, vor trebui stabilite de conducerea unității şi reprezentanții celor care, nefiind în grevă vor să lucreze fără întrerupere.

Art. 192 alin. (2) stipulează că „angajați aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participă la grevă".

În situația în care o acțiune întreprinsă pentru încetarea lucrului are loc prin amenințări sau violență, ea constituie infracțiune reglementată de art. 218 din lege[1].

Suntem de părere că în ipoteza în care greva este declarată nelegală, iar salariații neangrenați în conflictul de muncă au fost împiedicați de a continua lucrul, ei au dreptul să primească de la angajator echivalentul salariului de care au fost lipsiți. Sumele respective pot fi incluse în despăgubirile solicitate de angajator de la organizatorii grevei nelegale.

24. Obligații ale organizatorilor grevei şi ale conducerii unității. În conformitate cu dispozițiile art. 193 alin. (1) din Lega dialogului social nr. 62/2011, organizatorii grevei împreună cu conducerea unității, au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile angajatorului şi să asigure funcționarea continuă a utilajelor şi instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor.

Modalitățile concrete prin care organizatorii grevei şi conducerea unității se înțeleg să aducă la îndeplinire prevederile de mai sus rămân în exclusivitate la aprecierea lor. Numai în caz de neînțelegere, soluția va fi dată de către instanța de judecată.

Neîndeplinirea obligației legale menționate sau îndeplinirea ei defectuoasă, constituie cauză de nelegalitate atât pentru declararea grevei, întrucât aceasta nu poate începe înainte de stabilirea măsurilor respective, cât şi pentru desfăşurarea ei. În această situație, conducerea unității are posibilitatea de a solicita instanței încetarea grevei şi obligarea organizatorilor la plata de despăgubiri pentru recuperarea prejudiciului ce i s-a produs.

În legătură cu obligația părților de a asigura continuarea funcționării utilajelor şi instalațiilor a căror oprire ar constitui un pericol pentru viața şi sănătatea oamenilor, părțile trebuie să stabilească care sunt aceste utilaje şi instalații, precum şi măsurile concrete pentru funcționarea lor în continuare.

Prin expresiile legale „ar putea constitui un pericol" sau „ar putea cauza pagube", credem că legiuitorul a intenționat să se refere la utilajele şi instalațiile în ale căror prescripții de utilizare şi funcționare se prevede în mod precis că oprirea lor constituie un pericol pentru viața şi sănătatea oamenilor, dacă nu se iau anumite măsuri speciale, expres prevăzute în aceste prescripții tehnice.

Pe durata grevei, conducerea unității nu poate fi împiedicată să-şi desfăşoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de la organizatorii ei. Rezultă că cei în cauză au obligația de a se abține de la orice acțiune care ar încălca acest drept al angajatorului, reglementat de lege, ca o măsură specială de protecție. Însă, nici conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să-i înlocuiască pe cei aflați în grevă (art. 194). Acest text este conform cu cel al art. 83 lit. a) (partea finală) din Codul muncii care interzice înlocuirea salariaților participanți la grevă prin încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată.

Potrivit art. 59 lit. b) din Codul muncii, este interzisă concedierea „pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale".

În situația în care salariații aflați în grevă sau organizatorii ei îşi încalcă obligațiile legale, vor răspunde penal sau/şi patrimonial, după cum faptele săvârşite atrag una sau ambele dintre aceste forme de răspundere.

[1] A se vedea şi Capitolul XXI, „Răspunderea penală", pct. 17.

În timpul grevei, organizatorii continuă negocierile cu conducerea unității în vederea satisfacerii revendicărilor care au constituit motivele încetării colective a lucrului.

Atunci când astfel se ajunge la un acord, greva încetează.

De asemenea, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul *suspendarea* temporară a grevei. Dacă negocierile eşuează, greva va fi reluată fără a fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege. Exceptând această situație, organizatorii grevei nu pot amâna declanşarea grevei la o altă dată decât cea anunțată sau a o suspenda pe o anumită perioadă fără a relua toată procedura de declanşare a conflictelor colective de muncă.

Refuzul organizatorilor grevei de a nu îndeplini obligația legală ce le revine în sensul de a continua negocierile în vederea satisfacerii revendicărilor, atrage răspunderea juridică a acestora pentru pagubele cauzate unității (art. 197).

25. Suspendarea grevei. În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 62/2011, există două cazuri de suspendare a grevei:

- suspendarea amiabilă;
- suspendarea legală.

a) Suspendarea *amiabilă* (necunoscută în reglementarea anterioară) este statornicită de art. 197 alin. (3). Conform acestui text, pe perioada negocierilor desfăşurate în timpul grevei în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul contractului colectiv de muncă, „organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei".

Evident că durata acestei suspendări depinde de voința părților, iar greva încetează dacă negocierile se soldează cu încheierea contractului colectiv de muncă.

b) Art. 188 din Legea nr. 62/2011 prevede un caz special de suspendare a grevei şi anume pe durata în care revendicările angajaților sunt supuse medierii şi arbitrajului[1].

Numai că în ambele situații este vorba despre o suspendare consensuală, de vreme ce părțile au recurs la procedurile menționate. Însă, dacă medierea nu conduce la rezultatul scontat greva va fi reluată. Acest lucru nu se mai poate petrece în cazul arbitrajului. Greva se va suspenda doar pe perioada desfăşurării procedurii şi va înceta prin hotărârea comisiei de arbitraj [art. 179 alin. (2) din Legea nr. 62/2011].

26. Încetarea grevei. Există mai multe cazuri de încetare a grevei.

A) *Încetarea grevei prin renunțare.* Art. 189 din Legea dialogului social nr. 62/2011 prevede că situația în care, după declanşarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaților care au hotărât declararea grevei renunță la grevă, aceasta încetează. Renunțarea poate rezulta dintr-un înscris, având în vedere *principiul simetriei actelor juridice*, de vreme ce declararea grevei a avut loc prin *acordul scris,* dar şi dintr-un fapt concret: *reluarea lucrului*, care constituie *ipso facto* încetarea ei[2].

Într-o speță, s-a decis că renunțarea poate fi adusă la cunoştință, chiar în instanță, cu ocazia soluționării cererii de suspendare a grevei[3].

B) *Încetarea grevei prin acordul părților.* După cum s-a subliniat, în timpul grevei, organizatorii continuă negocierile cu angajatorul, în vederea satisfacerii revendicărilor care au constituit motivele încetării colective a lucrului.

În mod practic, aceste negocieri se concretizează într-un acord, care poate fi total, atunci când ambele părți s-au înțeles deplin asupra revendicărilor formulate. Drept consecință, greva încetează şi acordul realizat în acest sens rămâne obligatoriu pe întreaga durată stabilită de părți [art. 187 alin. (2)].

Organizatorii grevei urmează să aducă acest acord la cunoştința greviştilor pentru ca aceştia să reînceapă lucrul.

---

[1] Raluca Dimitriu, *Reflecții privind noul regim juridic al grevei...*, p. 97.
[2] Ion Traian Ştefănescu, *Răspunsuri la provocări...*, p. 35.
[3] Curtea Supremă de Justiție, Secția civilă, decizia nr. 747/1996.

Acordul poate fi şi parțial când privește numai unele din revendicări, altele rămânând nesoluționate. Desigur că un acord parțial nu are efectele juridice ale încetării grevei în condițiile arătate mai sus, decât în cazul în care organizatorii grevei hotărăsc să renunțe la celelalte revendicări a căror satisfacere nu au obținut-o, situație în care, de asemenea, greva încetează.

C) *Încetarea grevei prin hotărâre judecătorească.* În conformitate cu dispozițiile art. 198 din Legea dialogului social, dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, se poate adresa tribunalului în rază căruia îşi are sediul unitatea în care s-a declarat greva, cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de 2 zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, şi dispune citarea părților (art. 199); examinează cererea şi pronunță, de urgență, o hotărâre prin care, după caz, respinge cererea angajatorului sau admite cererea şi dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Hotărârile pronunțate de tribunal sunt supuse numai apelului (art. 200).

Curtea de Apel soluționează apelul declarat împotriva hotărârii pronunțate de tribunal, conform procedurii prevăzute pentru soluționarea conflictelor de muncă.

În cazul în care se dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța la cererea celor interesați, poate obliga persoanele vinovate de declanşarea grevei ilegale la plata unor despăgubiri (art. 201).

În acelaşi sens, conform art. 193 alin. (2) din acelaşi act normativ, „pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri".

Pronunțându-se asupra textelor din reglementarea anterioară (Legea nr. 168/1999), preluate şi de Legea dialogului social, Curtea Constituțională însă a decis[1] că dispozițiile respective sunt conforme cu legea fundamentală.

A reținut: „Într-adevăr, art. 43 din Constituție consacră în alin. (1) dreptul salariaților la grevă pentru apărarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale, dar acest drept fundamental nu este un drept absolut, ci pentru exercitarea sa alin. (2) al textului constituțional menționat prevede că *„Legea stabileşte condițiile şi limitele exercitării acestui drept, precum şi garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate".* Aceste prevederi referitoare la stabilirea prin lege a condițiilor şi limitelor exercitării dreptului la grevă sunt în concordanță cu prevederile art. 8 pct. 1 lit. d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale, potrivit cărora: *„1. Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure: [...]; d) dreptul la grevă, exercitat în conformitate cu legile fiecărei țări."*

Declanşarea şi continuarea grevei într-o unitate, şi cu atât mai mult într-un întreg sector de activitate, pot aduce atingere drepturilor, libertăților şi intereselor legitime ale multor terțe persoane. Fără a nega dreptul salariaților la grevă, trebuie reținut că şi acest drept poate fi exercitat, în spiritul prevederilor art. 57 din Constituție *„cu bună-credință, fără să încalce drepturile şi libertățile celorlalți".* Principala premisă a exercitării dreptului la grevă în acest spirit este şi respectarea condițiilor şi limitelor stabilite de lege. Greva poate leza în primul rând interesele angajatorului, ale unității ori ale autorității publice în ale cărei atribuții intră conducerea sau coordonarea sectorului de activitate respectiv. Această unitate sau autoritate are dreptul, potrivit prevederilor art. 21 alin. (1) din Constituție, să se adreseze justiției pentru apărarea drepturilor şi a intereselor sale legitime. Întrucât, conform alin. (2) al art. 21 din Constituție, nicio lege nu poate îngrădi accesul liber la justiție, a fost necesar ca Legea ... să stabilească regulile de procedură pentru exercitarea dreptului unității angajatoare de a cere instanței judecătoreşti încetarea grevei, apreciată ca fiind declanşată ori continuată ilegal, precum şi regulile pentru soluționarea unor asemenea litigii. Aprecierea dacă angajatorul urmăreşte apărarea unor drepturi şi interesele legitime ori nu, dacă greva a fost declanşată şi

[1] Decizia nr. 639/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1089 din 2 decembrie 2005).

continuă cu respectarea ori cu încălcarea reglementărilor legale în vigoare, nu reprezintă probleme de constituționalitate, ci intră în competența instanței judecătorești.

În situația în care o grevă a fost declanșată ori continuată ilegal și prin aceasta au fost cauzate prejudicii materiale altor persoane, nu este contrar dispozițiilor și principiilor Constituției dacă instanța judecătorească, la cererea celor păgubiți, obligă la despăgubiri persoanele vinovate de încălcarea legii".

D) Se înțelege că încetarea grevei poate interveni și prin hotărârea comisiei de arbitraj, în condițiile prevăzute de art. 179 din Legea nr. 62/2011.

27. Răspunderea juridică pentru nerespectarea dispozițiilor legale privind greva

A) Potrivit art. 235 din Codul muncii, „participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților...". În același sens este și art. 196 alin. (1) din Legea dialogului social.

Per a contrario, organizarea unei greve cu nerespectarea legii sau participarea la o astfel de grevă, reprezintă o încălcare a obligațiilor. Oprirea lucrului în mod nelegal semnifică neîndeplinirea sau nerespectarea sarcinilor de serviciu și va atrage răspunderea juridică a celor vinovați.

În raport cu relațiile sociale încălcate și de fapta comisă, răspunderea poate îmbrăca una din următoarele forme: răspunderea disciplinară, răspundere civilă, răspundere contravențională și cea penală.

B) Este evident că organizarea unei greve nelegale ori participarea la o astfel de grevă are loc cu încălcarea normelor legale sau contractuale etc., ceea ce reprezintă o faptă în legătură cu munca, care îmbracă caracterul de abatere disciplinară. De asemenea, oprirea neegală a lucrului constituie inacțiunea de a muncii, ceea ce constituie, la fel, abatere disciplinară.

Așa fiind, în cazul grevelor nelegale, angajatorul îi poate sancționa disciplinar pe cei vinovați, inclusiv cu cea mai severă – concedierea disciplinară[1].

În sensul celor de mai sus este și practica judiciară. S-a decis astfel că inițierea sau participarea la desfășurarea unei greve, fără respectarea dispozițiilor legale care reglementează procedurile declanșării acesteia, constituie o abatere disciplinară gravă care justifică sancționarea celor vinovați cu concedierea lor[2].

Dacă însă, este vorba de un protest sindical, având ca obiect susținerea unor revendicări de natură salarială, cu deplasarea lucrătorilor în fața pavilionului administrativ la conducerea unității, unii salariați fiind concediați și alții nu, în condițiile în care nu s-a stabilit de către instanța de judecată că a avut loc o grevă nelegală, sancțiunea disciplinară maximă a unor salariați nu se justifică[3].

Însă, în ipoteza în care s-a stabilit prin hotărâre definitivă caracterul ilegal al grevei organizată de un lider sindical, grevă ce a generat și mari pagube materiale, măsura concedierii acelui salariat este legală.

Protecția instituită împotriva măsurii de concediere pe motiv disciplinar, în favoarea liderilor sindicali, operează numai pentru activitatea desfășurată cu respectarea prevederilor legale, nu

---

[1] Potrivit dreptului francez concedierea este posibilă doar în cazul unor abateri grave săvârșite în timpul grevei (art. L.2511-1 Code du travail). Astfel, Curtea de Casație a hotărât că nu constituie faptă gravă și nu justifică sancțiunea disciplinară maximă:

- distribuirea de pliante unor clienți ai firmei prin care sunt denunțate condițiile de muncă și de securitate (Hotărârea din 9 mai 2012 n° 10-24 304);

- blocarea intrării în întreprindere împiedicând intrarea lucrătorilor negreviști și dezorganizarea astfel a acestei întreprinderi (Hotărârea n° 10-26 947, în „Revue de droit du Travail" n° 6-juin 2012, p. 330).

În schimb, constituie abatere gravă, ce atrage concedierea disciplinară, fapta unui șofer de a nu restitui autovehiculul, proprietatea antreprenorului, pe perioada grevei (Hotărârea din 8 februarie 2012, n° 10-14083, în „Revue de droit du Travail" n° 4-avril 2012, p. 192).

[2] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 1173/1993, în *Culegere de practică judiciară a Tribunalului București, 1993-1997*, Editura All Beck, București, 1998, p. 258-259.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1542/R/2009.

şi pentru activitatea de organizare a unor greve ilegale, declarate astfel prin hotărâre judecătorească[1].

C) Greva presupunând oprirea colectivă a lucrului, are drept consecinţă producerea unor pagube angajatorului (prin nerealizarea producţiei stabilite, a volumului de marfă, a serviciilor prestate). În afară de aceste pagube directe, angajatorul poate suporta şi pagube indirecte ce rezultă din neonorarea obligaţiilor contractuale faţă de partenerii săi comerciali ori neonorarea obligaţiilor faţă de stat etc.

Desigur că şi în cazul unei greve legale, datorită încetării lucrului, angajatorul suferă un prejudiciu, dar, în această ipoteză, exercitându-se un drept legal (dreptul al grevă), este exclusă răspunderea organizatorilor grevei sau/şi a greviştilor pentru paguba produsă. De altfel, nesatisfacerea revendicărilor legitime ale lucrătorilor, care a determinat greva, se datorează culpei angajatorului.

Răspunderea reparatorie a organizatorilor grevei şi/sau a participanţilor la acea grevă *intervine, ca regulă, numai în cazul întreruperii nelegale a lucrului.*

În acest sens, art. 201 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011 prevede: „În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanţa, la cererea celor interesaţi, poate obliga organizatorii grevei şi angajaţii participanţi la greva ilegală la plata despăgubirilor."

Textul citat spre deosebire de reglementările anterioare (Legea nr. 15/1991 şi Legea nr. 168/1999), „statorniceşte neechivoc care sunt categoriile de persoane ce răspund în cazul declanşării sau continuării unei greve ilegale"[2]. Sfera acestor persoane, după caz, cuprinde:

- organizatorii grevei ilegale (liderii sindicatului reprezentativ sau reprezentanţii salariaţilor)[3];
- lucrătorii (membrii de sindicat sau nu) care au hotărât (votat) declanşarea grevei;
- ceilalţi participanţi la grevă (care au aderat ulterior la încetarea colectivă a lucrului), în măsura în care au cunoscut că este vorba de o grevă nelegală;
- toţi angajaţii care participă la o grevă spontană (neorganizată)[4].

Privind natura juridică a răspunderii reparatorii, în lipsa unei reglementări clare şi unitare, în doctrină au fost avansate mai multe soluţii[5].

Potrivit unei opinii, răspunderea tuturor participanţilor la o grevă nelegală (organizatori sau simpli greviştі) este „delictuală deoarece"[6]:

- contractul colectiv de muncă, prin ipoteză nu există (altminteri, dacă ar exista şi s-a afla în executare, greva nu ar fi posibilă); aşadar, un suport contractual la răspunderii, derivat din încălcarea contractului colectiv de muncă este exclus;
- contractele individuale de muncă ale greviştilor pe durata grevei sunt suspendate de drept (art. 195 din Legea nr. 62/2011), menţinându-se doar drepturile de asigurări de sănătate; ca urmare, respectivele contracte, suspendate fiind, nu pot constitui temeiul unei răspunderi contractuale (patrimoniale)";

Regulamentul nr. 864/2007 al Parlamentului European şi al Consiliului privind legea aplicabilă obligaţiilor comerciale („*Roma II*") precizează că este aplicabil şi categoriei de acţiuni intitulate „acţiuni sindicale".

Expres, textul este următorul: „*Legea aplicabilă obligaţiilor necontractuale ce decurg din răspunderea unei persoane în calitatea sa de lucrător sau angajator, sau din răspunderea*

---

[1] Tribunalul Bucureşti, Secţia a III-a civilă, decizia nr. 1047/1993, în *Culegere...*, p. 256-257.

[2] Şerban Beligrădeanu, *Răspunderea reparatorie a organizaţilor şi a angajaţilor participanţi la o grevă nelegală, precum şi natura, precum şi natura juridică a unei atare răspunderii în condiţiile aplicării Legii dialogului social nr. 62/2011*, în „Dreptul" nr. 1/2012, p. 13.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 923.

[4] Alexandru Ţiclea, *Opinii referitoare la răspunderea patrimonială în cazul încetării colective a lucrului*, în „Dreptul" nr. 1/2001, p. 71-72.

[5] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 925-926.

[6] Ion Traian Ştefănescu, *Răspunsuri la provocări ale practicii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 36, *Idem*, *Reglementarea conflictelor colective de muncă*, în „Revista română de jurisprudenţă" nr. 3/2011, p. 89-96.
Autorul reia aceeaşi idee exprimată în *Tratatul teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 925.

organizațiilor care reprezintă interesele profesionale ale acestora, pentru prejudicii cauzate printr-o acțiune sindicală, în curs de desfăşurare sau terminată, este legea țării în care va fi sau a fost întreprinsă acțiunea respectivă"[1]. Urmare a calificării răspunderii ca fiind delictuală, urmează a se acoperi atât daunele materiale, cât şi cele morale.

Că organizatorii grevei au o *răspundere civilă delictuală* pentru fapta proprie, nu este de contestat întrucât între ei şi angajator nu există un raport contractual; iar răspunderea lor este determinată exclusiv de nerespectarea prevederilor art. 181 şi urm. din Legea nr. 62/2011. Dar, în privința celorlalți angajați, participanți la grevă, se susține, soluția este alta. Oprirea lucrului de către aceştia, constituie o faptă care, *într-o formă sau alta, are legătură cu atribuțiile de serviciu.* În consecință, se afirmă[2], „în situația dată, suntem în prezența unei *varietăți* a răspunderii *civil-contractuale*... iar nu în fața unei răspunderi *civil-delictuale*". Şi acesta deoarece salariatul este vinovat că „nu a respectat Legea nr. 62/2011 a dialogului social, lege care are legătură directă cu atribuțiile şi *obligațiile sale de serviciu*". Participarea la o grevă nelegal declanşată ori continuată constituie o încălcare flagrantă şi evidentă a obligațiilor de serviciu, ceea ce va „atrage, inexorabil, pentru participanții la o grevă declanşată ori continuată nelegal, răspunderea lor reparatorie (patrimonială) *civil contractuală*, reglementată prin art. 254-259 din Codul muncii...". Chiar dacă participarea la grevă reprezintă situația de suspendare a contractului individual de muncă [art. 51 alin. (1) din Codul muncii], suspendarea are ca efect doar „suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plății drepturilor de natură salarială de către angajator" [art. 49 alin. (2) din Codul muncii], şi înlăturarea răspunderii reparatorii a angajatului, potrivit aceluiaşi Cod al muncii[3].

Desigur că această argumentație, prin extrapolare se poate extinde şi asupra organizatorilor grevei salariați ai angajatorului păgubit de vreme ce şi aceştia încetează activitatea (opresc lucrul); astfel şi ei încalcă obligațiile proprii de serviciu. Dar, în plus, *ei săvârşesc o altă faptă ilicită, mai gravă, organizează greva*, atrag şi alți salariați la acțiunea lor, ceea ce justifică o răspundere mai agravantă a lor şi anume civil-delictuală; pe lângă daunele materiale ei vor fi obligați şi la daunele morale.

Repartizarea prejudiciului adus angajatorului de către cei care răspund reparatoriu potrivit art. 201 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 revine instanței de judecată. Partajarea prejudiciului între cei care vor răspunde *civil-delictual* (organizatorii grevei) şi cei ce vor răspunde *civil-contractual* (participanții la greva nelegală) va fi efectuată utilizându-se criteriile prevăzute de art. 1383 din Codul civil[4].

Răspunderea pentru pagubele produse angajatorului poate interveni şi în ipoteza unei greve legale dacă:

- organizatorii grevei nu-şi respectă obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității şi împreună cu conducerea unității să asigure funcționarea continuă a utilajelor, instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor (art. 193);

- organizatorii grevei nu îşi îndeplinesc obligația de a continua negocierile în timpul grevei, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă [art. 197 alin. (5)].

D) *Răspunderea contravențională*. Legea dialogului social reglementează două categorii de contravenții în cazul nerespectării unor dispoziții ale sale, astfel:

---

[1] Dar, trebuie observat că Regulamentul nr. 864/2007 priveşte legea aplicabilă în cazul conflictului de legi datorită elementelor de extraneitate. Şi, în ultimă analiză, se aplică legea națională, aşadar, în materia discutată, cea română.

[2] Şerban Beligrădeanu, *Răspunderea reparatorie a organizatorilor şi a angajaților participanți la o grevă nelegală, precum şi natura juridică a unei atare răspunderi în condițiile aplicării Legii dialogului social nr. 62/2011*, în „Dreptul" nr. 1/2012, p. 16-17.

[3] Soluția este valabilă şi pentru participanții la o grevă neorganizată (spontană).

[4] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 19-20.

- împiedicarea conducerii unității de a-şi continua activitatea cu angajații neparticipanți la grevă [art. 217 alin. (1) lit. e)];

- împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții pe durata grevei [lit. f)][1].

E) *Răspunderea penală*. Intervine în situația săvârşirii uneia dintre infracțiunile prevăzute de art. 218 din Legea dialogului social, şi anume:

- împiedicarea sau obligarea unui angajat sau unui grup de angajați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei[2];

- limitarea exercitării funcției membrilor organelor de conducere ale sindicatelor prin condiționări sau constrângeri;

- declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condițiilor privind libertatea participării la grevă (art. 191), precum şi a celor privind interdicțiile şi limitările de declarare a grevei (art. 202–205)[3].

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

[1] A se vedea Capitolul XX „Răspunderea contravențională", pct. 112.

[2] Aceeaşi faptă, potrivit art. 260 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, constituie contravenție sancționată cu amenda de la 1500 lei la 3000 lei.

Desigur că este vorba de o deficiență de tehnică legislativă deoarece aceeaşi faptă ilicită nu poate fi în acelaşi timp şi contravenție şi infracțiune. Pentru o discuție pe această temă, a se vedea *supra*, Cap. XX „Răspunderea contravențională" §2, pct. 5.

[3] A se vedea Capitolul XXI, „Răspunderea penală", pct. 14.

Partea a III-a

DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul IX

FORMAREA PROFESIONALĂ

§1. Noțiunea formării profesionale

1. Accepțiunile termenului „formare profesională". Într-un prim înțeles, care este cel curent, formarea profesională reprezintă activitatea desfășurată de o persoană înainte de încadrarea sa în muncă, în scopul de a dobândi cunoștințele de cultură generală și de specialitate, necesare pentru exercitarea unei profesii sau meserii. Într-o asemenea accepțiune formarea profesională este echivalentă calificării profesionale[1].

Într-un înțeles mai larg, prin formarea profesională se înțelege și perfecționarea acestei pregătiri, adică dobândirea de cunoștințe noi.

Având în vedere importanța sa, formarea profesională este privită ca un proces continuu, determinat obiectiv de progresul societății, de dezvoltarea neîntreruptă a științei și tehnicii moderne.

Legea educației naționale nr. 1/2011[2] a introdus conceptul *învățarea pe tot parcursul vieții*, care „include totalitatea activităților de învățare realizate de fiecare persoană, începând cu educația timpurie, în scopul dobândirii de cunoștințe, formării de deprinderi/abilități și dezvoltării de aptitudini semnificativă din perspectivă personală, civică, socială și/sau ocupațională" [art. 13 alin. (2)].

Potrivit aceluiași act normativ, „educația și formarea profesională a copiilor, a tinerilor și a adulților au ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/abilități și aptitudini, necesare" și pentru „ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile" [art. 4 lit. c)].

De precizat este că termenul de „formare" tinde, în vorbirea curentă, să înlocuiască, treptat, pe cel de „învățământ" sau „educație". Folosirea lui este consecința evoluției politicilor și practicilor în materie de inserție profesională (prelungirea perioadei de învățare dincolo de adolescență).

Noțiunea de formare face referire la ansamblul cunoștințelor generale, tehnice și practice, legate de exercitarea unei meserii, dar și la comportamente și atitudini care permit integrarea într-o profesie și, în general, în ansamblul activităților sociale.

În determinarea noțiunii de formare profesională, un rol important îl are jurisprudența *Curții Europene de Justiție*[3].

---

[1] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii,* tratat, vol. III, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1982, p. 389.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 94/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 980 din 30 decembrie 2014).

[3] Bianca Dana Scorțea, *Jurisprudența Curții Europene de Justiție în materie de formare profesională*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 185-188.

BUTLER UNIVERSITY LIBRARY

Astfel, în cazul *Comett* II[1], a reținut că este nerelevantă distincția între formarea inițială şi formarea continuă sau permanentă, acesta din urmă fiind indusă deopotrivă în conceptul de formare profesională prevăzut de art. 128 din Tratatul Comunității Europene.

În cazul *Gravier*[2] a apreciat că în conținutul formării profesionale intră şi învățământul liceal şi orie formă de învățământ care conferă dreptul de a exercita o profesie sau o meserie.

Totodată, în cazul *Blaizot*[3] a considerat că noțiunea de formare profesională nu exclude învățământul universitar.

2. Fazele formării profesionale. Formarea profesională este un proces care are două faze: *prima* se derulează în timpul şcolarizării, în cadrul sistemului național de învățământ, conform prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011[4], iar *cea de a doua* are loc în timpul activității profesionale. Această din urmă fază, reglementată de legislația muncii, prezintă o importanță deosebită în condițiile actuale, când procesele tehnologice şi ştiințifice cunosc o dezvoltare accentuată, ceea ce are ca efect şi necesitatea perfecționării, recalificării şi adaptării salariaților la noile condiții de muncă[5].

Cu referire la calificarea profesională, se poate distinge între cea dobândită în cadrul sistemului național de învățământ şi cea dobândită în afara acestui sistem.

3. Formarea profesională – instituție juridică complexă. Formarea profesională, care, ca regulă, precede încadrarea în muncă, este *o instituție juridică complexă.*

Într-adevăr, ea este reglementată prin mai multe ramuri de drept şi anume: dreptul administrativ, dreptul fiscal, dreptul civil, dreptul muncii. Dreptul administrativ, reglementează înființarea, organizarea şi funcționarea unităților de învățământ şi formare profesională; dreptul fiscal, constituirea, repartizarea şi utilizarea fondurilor băneşti necesare funcționării acestor unități; dreptul civil – raporturile dintre formatori şi cei ce se formează, în cazul, în special al instituțiilor de învățământ private, precum şi răspunderea absolvenților pentru nerespectarea obligațiilor asumate prin convenția de şcolarizare etc.

Dacă, raporturile juridice privind formarea profesională inițială sunt, în principiu, *conexe raporturilor juridice de muncă,* cele privind formarea continuă sunt, de regulă, *incluse în aceste raporturi.*

§2. Reglementarea şi obiectivele principale ale formării profesionale

4. Dispoziții constituționale. Potrivit art. 32 din Constituția României, dreptul la învățătură este asigurat prin învățământul general obligatoriu, prin învățământul liceal şi prin cel profesional, prin învățământul superior, *precum şi prin alte forme de instrucție şi de perfecționare.*

Dreptul la învățătură se află într-o strânsă legătură cu exercitarea unui alt drept fundamental, şi anume dreptul la muncă şi protecția socială a muncii[6]. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. *Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum şi a locului de muncă este liberă.* Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea şi sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor şi tinerilor, instituirea unui salariu minim brut

---

[1] Curtea de Justiție, 30 mai 1989, cauza 56/88, Marea Britanie împotriva Consiliului, citată de Bianca Dana Scorțea, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 187.

[2] Curtea de Justiție, 13 februarie 1985, cauza 293/83, Gravier împotriva oraşului Liège, citată de Bianca Dana Scorțea,în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008" p. 188.

[3] Curtea de Justiție, 2 februarie 1988, cauza 24/86, Blaizot împotriva Universității din Liège, citată de Bianca Dana Scorțea,în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 188.

[4] A se vedea şi Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor şi studenților (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007).

[5] A se vedea Ovidiu Ținca, *Formarea profesională,* în Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Marioara Țichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii,* Editura Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 291 şi urm.

[6] Art. 41 alin. (1) din Constituția României.

pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, *formarea profesională,* precum şi alte situații specifice, stabilite prin lege[1].

Datorită importanței sale deosebite, „organizarea generală a învățământului precum şi regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele şi protecția socială se reglementează prin lege organică[2].

5. Reglementarea formării profesionale. Actul normativ de bază în materie îl constituie Legea educației naționale nr. 1/2011[3].

Într-adevăr, finalitatea esențială a învățământului este pregătirea pentru muncă şi viață. Studiile reprezintă una din condițiile principale pentru încadrarea în muncă, pentru menținerea în funcție şi promovarea în muncă.

Cadrul special, însă, al formării profesionale este stabilit de Codul muncii (art. 192-210) şi de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților[4]. În aplicarea prevederilor acestei ordonanțe au fost emise Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003[5].

Alte acte normative referitoare la formarea profesională sunt:

– Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă[6];

– Legea nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România[7];

– Legea nr. 376/2004 privind bursele private[8];

– Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[9];

– Legea nr. 202/2006 privind organizarea şi funcționarea Agenției Naționale pentru Ocupare a Forței de Muncă[10];

– Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor şi studenților[11];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației[12];

---

[1] Art. 42 alin. (2) din Constituția României.

[2] Art. 73 alin. (3) lit. a) şi p) din Constituția României.

[3] De menționat este că prin Legea nr. 356/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 841 din 8 decembrie 2007), România a aderat la Convenția privind definirea statutului şcolilor europene adoptată la Luxemburg la 21 iunie 1994 şi intrată în vigoare la 1 octombrie 2002.

Obiectivul şcolilor europene este educarea în comun a copiilor personalului Comunităților Europene şi a altor copii (art. 1).

Şcoala cuprinde 3 cicluri: preşcolar; primar, de 5 ani; secundar, de 7 ani (art. 3).

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 13 februarie 2014.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 21 mai 2003, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 734 din 28 noiembrie 2013).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 195/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 540 din 8 iulie 2015).

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 500 din 3 iunie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 45/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 798 din 27 octombrie 2015).

Aceste modificări au fost impuse de „urgența şi necesitatea adoptării calificărilor profesionale la acquis-ul comunitar, respectiv Directiva 2005/36/CE".

A se vedea pentru amănunte, Nicolae Voiculescu, *Recunoaşterea calificărilor profesionale în dreptul comunitar. Reglementări recente şi incidențe asupra dreptului intern*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 11-16.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 899 din 4 octombrie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 15/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 16 ianuarie 2007).

[9] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

[10] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 294 din 6 mai 2009, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 15/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 630 din 28 august 2014).

[11] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007, modificată prin Legea nr. 9/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 21 din 12 ianuarie 2015).

[12] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 20 iulie 2005, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 94/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 968 din 30 decembrie 2014).

– Hotărârea Guvernului nr. 558/1998 privind stabilirea criteriilor generale de acordare a burselor şi a altor forme de sprijin pentru elevi, studenţi şi cursanţi din învăţământul se stat, cursuri de zi[1];

– Hotărârea Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învăţământul preuniversitar, precum şi durata de şcolarizare[2];

– Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe certificate cu certificate de calificare etc.[3]

În cazul funcţionarilor publici, reglementarea specială în materie o reprezintă Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008[4], iar în cazul judecătorilor şi procurorilor, Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 322/2005[5] etc.

6. Obiectivele principale ale formării profesionale. Sunt prevăzute de art. 192 din Codul muncii. Ele constau în:

– obţinerea unei calificări profesionale;

– adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

– actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului sau locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

– reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

– dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

– prevenirea riscului şomajului;

– promovare în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

§3. Sistemul de formare profesională

7. Formarea profesională iniţială. Se poate realiza prin învăţământul:

- liceal;
- tehnologic şi vocaţional;
- militar;
- de artă şi sportiv;
- postliceal.

Învăţământul liceal cuprinde

a) filiera teoretică, cu profilurile umanist şi real;

b) filiera tehnologică, cu profilurile tehnic, servicii, resurse naturale şi protecţia mediului;

c) filiera vocaţională, cu profilurile militar, teologic, sportiv, artistic şi pedagogic [art. 31 alin. (1) din Legea nr. 1/2011].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 347 din 14 septembrie 1998.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 23 august 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1555/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 890 din 18 decembrie 2009).

[3] Aprobat prin Ordinul nr. 3112/2004 al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului educaţiei şi cercetării (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 107 din 4 februarie 2004), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 3381/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 173 din 17 martie 2010).

[4] Pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcţionarilor publici (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 665 din 24 septembrie 2008).

[5] Hotărârea nr. 322/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de desfăşurare a cursurilor de formare profesională continuă a judecătorilor şi procurorilor şi atestarea rezultatelor obţinute (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 816 din 8 septembrie 2005), modificat ulterior, inclusiv prin Hotărârea nr. 1081/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 669 din 31 octombrie 2013).

Durata studiilor în învățământul liceal este de 4 sau 5 ani. Pentru unele forme de învățământ cu frecvență și cu frecvență redusă, durata studiilor se prelungește cu un an [art. 31 alin. (3)].

Învățământul liceal tehnologic și vocațional se poate organiza în cadrul liceelor din filiera tehnologică sau vocațională, pentru calificări din Registrul național al calificărilor, actualizat periodic, în funcție de nevoile pieței muncii, identificate prin documente strategice de planificare a ofertei de formare regionale, județene și locale.

Învățământul liceal tehnologic și vocațional se poate organiza și pe baza solicitărilor din partea angajatorilor privați sau ai Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, pe baza unor contracte de școlarizare.

Absolvenții clasei a X-a din cadrul filierei tehnologice sau vocaționale care au finalizat un stagiu de pregătire practică pot susține examen de certificare a calificării corespunzător nivelului de certificare stabilit prin Cadrul național al calificărilor [art. 32 alin. (1)-(3)].

Învățământul profesional se poate organiza în școli profesionale care pot fi unități independente sau afiliate liceelor tehnologice, de stat sau particulare.

Pregătirea prin învățământul profesional se realizează pe baza standardelor de pregătire profesională aprobate de Ministerul Educației în urma consultării partenerilor sociali. Standardele de pregătire profesională se realizează pe baza standardelor ocupaționale validate de comitetele sectoriale.

Absolvenții învățământului profesional, care promovează examenul de certificare a calificării profesionale, dobândesc certificat de calificare profesională și suplimentul descriptiv al certificatului, conform Europass [art. 33 alin. (1)-(3)].

Învățământul preuniversitar din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională este învățământ de stat, parte integrantă a sistemului național de învățământ, și cuprinde: învățământ liceal militar și învățământ postliceal pentru formarea maiștrilor militari, a subofițerilor, agenților de poliție și agenților de penitenciare [art. 34 alin. (1)].

Învățământul de artă și învățământul sportiv se organizează pentru elevii cu aptitudini în acest domenii în școlile și liceele cu program de artă, respectiv sportiv, precum și în clasele cu program de artă sau sportiv organizate în celelalte unități de învățământ primar, gimnazial și liceal [art. 43 alin. (1) și (5)].

Învățământul postliceal se organizează pentru calificări profesionale înscrise în Registrul național al calificărilor, stabilite de Ministerul Educației și aprobate prin hotărâre a Guvernului [art. 44 alin. (1)].

Școlile de maiștri sunt școli postliceale [art. 44 alin. (4)].

8. Practica elevilor și studenților. Este reglementată de Legea nr. 258/2007.

În conformitate cu prevederile acestui act normativ:

– *practica* este activitatea desfășurată de elevi și studenți, în conformitate cu planul de învățământ, care are drept scop verificarea aplicabilității cunoștințelor teoretice însușite de aceștia în cadrul programului de instruire (art. 1);

– *practicantul* este elevul sau studentul care desfășoară activități practice pentru consolidarea cunoștințelor teoretice și pentru formarea abilităților, spre a le aplica în concordanță cu specializarea pentru care se instruiește (art. 2);

– *organizatorul de practică* este unitatea sau instituția de învățământ preuniversitar, respectiv universitar, care desfășoară activități instructiv-educative și formative [art. 3 alin. (1)];

– *partenerul de practică* este o societate comercială, o instituție centrală ori locală sau orice altă persoană juridică ce desfășoară o activitate în corelație cu specializările cuprinse în nomenclatorul Ministerului Educației și care poate participa la procesul de instruire practică a studenților și elevilor.

Durata practicii este cuprinsă în planul de învățământ (art. 7). Rezultă de aici obligativitatea sa, ea constituind condiție de promovare (art. 9).

Partenerul de practică are următoarele obligații generale:

a) să dețină o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică și tehnologică - necesară valorificării cunoștințelor teoretice primite de practicant în cadrul procesului de instruire;

b) să aibă specialiști cu studii medii și superioare care să coordoneze și să participe la evaluarea desfășurării practicii elevilor și studenților;

c) să desfășoare programul de activitate astfel încât să permită realizarea activității de practică a elevilor și studenților în condiții normale, fără a se depăși ora 20.00 (art. 10).

La rândul lor, practicanții (elevi și studenți) au mai multe obligații:

– să se prezinte la practică (art. 19);

– să desfășoare activități specifice pregătirii lor practice, conform programei analitice/portofoliului de practică, respectând durata și perioada impuse de unitatea sau de instituția de învățământ de unde provin (art. 17);

– să respecte regulamentul intern al partenerului de practică, normele de securitate și sănătate în muncă precum și de apărare împotriva incendiilor (art. 18).

Extrem de importantă este dispoziția potrivit căreia, pe perioada de practică, partenerul de practică îl poate angaja pe practicant cu contract de muncă pe durată determinată (art. 21)[1].

9. Educația permanentă. Termenul de *educație* este definit de legiuitor ca „ansamblul proceselor de punere în aplicare a programelor și activităților de învățare și formare de competențe academice sau profesionale. Educația include atât activitățile de învățare în context formal, cât și în context nonformal sau informal", iar *educația și formarea profesională* „reprezintă ansamblul coerent și continuu de activități și experiențe de învățare prin care trece subiectul învățării pe întreaga durată a traseului său educațional-formativ" (pct. 24 și 25 din Anexa la Legea nr. 1/2011).

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 102/1998, educația permanentă și promovarea socială a persoanei se realizează prin instituții educaționale, în corelare cu nevoile individuale și cu cerințele și exigențele economiei de piață și ale practicii sociale într-o societate democratică, prin programe specifice, inițiate și organizate de instituții publice și private cu activitate în domeniu, în spiritul parteneriatului social, utilizându-se metode active cu accent pe demersurile multimedia: educație prin corespondență, educație la distanță, videoconferințe, instruire asistată de calculator și altele (art. 1 și art. 2).

Finanțarea cheltuielilor legate de derularea acestor programe se asigură din alocații de la bugetul de stat și/sau de la bugetele locale, contribuții ale participanților, organizațiilor sindicale și patronale, din Fondul național al formării profesionale, Fondul pentru plata indemnizației de șomaj, din fonduri existente cu această destinație, precum și din alte surse (art. 2).

Educația permanentă prin sistemul educațional asigură:

a) completarea educației de bază, prin educație recurentă sau compensatorie;

b) formarea profesională continuă prin perfecționarea pregătirii profesionale și dobândirea unor noi calificări profesionale;

c) educația civică prin dobândirea competențelor și a atitudinilor necesare exercitării drepturilor și asumării responsabilităților sociale ale fiecărui cetățean;

d) educarea, cultivarea aptitudinilor și a intereselor individuale ale cetățeanului pentru îndeplinirea unui rol social activ.

Educația permanentă prin sistemul educațional se poate realiza prin participarea celor interesați la programele organizate în cadrul instituțional sau prin studiu individual (art. 3).

Instituțiile educaționale organizate ca persoane juridice de drept public sau privat pot fi:

---

[1] În ultimul timp se vorbește despre o formă aparte de muncă – *intershipul,* întâlnit, în special, în SUA și Marea Britanie, care constă în posibilitatea pe care companiile o oferă studenților, elevilor, celor care au absolvit recent facultatea și continuă studiile masterale și doctorale etc. de a efectua practică prin care să acumuleze experiență într-un anumit domeniu pe piața muncii. De regulă, aceștia lucrează fără a primi un salariu sau o recompensă financiară. Sunt însă și situații în care compania poate să ofere un beneficiu financiar, sensibil mai mic decât salariul pe care îl primește un angajat din compania respectivă (Dumitru Ilie, *Intershipul, o formă aparte de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2016, p. 19-29).

a) unități și instituții de învățământ din sistemul preuniversitar și superior;

b) școli populare de artă, universități populare, case de cultură, cămine culturale, centre de cultură, biblioteci, muzee, case și cluburi ale tineretului sau sindicatelor, alte instituții publice și private;

c) centre pentru formarea profesională continuă din sistemul Ministerul Educației, Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Ministerului Culturii, al altor ministere ori din subordinea autorităților publice locale;

d) organizații neguvernamentale, asociații profesionale.

Formarea profesională continuă prin sistemul educațional asigură:

– completarea educației de bază;

– perfecționarea pregătirii profesionale și dobândirea unor noi calificări profesionale;

– educația civică;

– educarea, cultivarea aptitudinilor și a intereselor individuale ale cetățeanului pentru îndeplinirea unui rol social activ[1].

Formarea profesională continuă este considerată un drept dar și o îndatorire a salariaților[2].

§4. Formarea profesională a adulților

10. Reguli generale. Conform Ordonanței Guvernului nr. 129/2000[3], adulți sunt persoanele care au vârsta de cel puțin 15 ani împliniți, vârstă de la care pot stabili raporturi de muncă (art. 1). Aceștia, au drepturi egale de acces la formare profesională, fără discriminări pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenență politică sau religioasă.

Toate categoriile de angajatori (societăți comerciale, companiile și societățile naționale, regiile autonome și alte unități aflate sub autoritatea administrației publice centrale sau locale și instituțiile finanțate din fonduri bugetare și extrabugetare) trebuie să ia toate măsurile pentru a asigura condiții salariaților de a avea acces periodic la formarea profesională. Drepturile și obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în perioada în care salariații sunt cuprinși în cursuri de formare profesională sunt prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă (art. 2).

Formarea profesională a adulților cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, organizată prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ.

Formarea profesională inițială asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.

Formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților, fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe (art. 7).

Competențele profesionale, reprezentând capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional, se dobândesc pe cale *formală, nonformală sau informală* care se definesc astfel:

a) prin *calea formală* se înțelege parcurgerea unui program organizat de un furnizor de formare profesională;

b) prin *calea nonformală* se înțelege practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruirea;

---

[1] Art. 3 din Ordonanța Guvernului nr. 102/1998.

[2] A se vedea art. 39 lit. g) și art. 194 din Codul muncii.

[3] Privind formarea profesională a adulților (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 13 februarie 2014).

c) prin *calea informală* se înțelege modalitățile de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate şi neintenționate - contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educațional, familie, societate sau mediu profesional.

Formarea profesională a adulților se organizează prin *programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare*, definite astfel:

a) *inițierea* reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

b) *calificarea*, respectiv recalificarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfăşoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

c) *perfecționarea*, respectiv *specializarea*, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoştințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiaşi calificări, dobândirea de competențe noi în aceeaşi arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi (art. 8).

Formarea profesională a adulților are ca principale obiective:

a) facilitatea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale şi cu necesitățile pieței muncii;

b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creşterea competitivității forței de muncă;

c) actualizarea cunoştințelor şi perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum şi în ocupații înrudite;

d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;

e) însuşirea unor cunoştințe avansate, metode şi procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

f) promovarea învățării pe tot parcursul vieții (art. 4).

Formarea profesională a adulților se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii şi specializări, ținându-se seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale adulților, de cerințele posturilor pe care aceştia le ocupă şi de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în muncă, precum şi de cerințele de pe piața muncii şi aspirațiile adulților.

În cadrul formării profesionale poate funcționa sistemul de credite transferabile.

Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt:

a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;

b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;

c) stagii de practică şi specializare în unități din țară sau din străinătate;

d) alte forme de pregătire profesională (art. 10).

11. Organizarea formării profesionale a adulților. Au competență în acest sens mai multe organisme.

Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi *Ministerul Educației Naționale, la propunerea Autorității Naționale pentru Calificări,* în baza planurilor naționale de dezvoltare şi de acțiune, a programelor de guvernare şi a strategiilor sectoriale, elaborează politici şi strategii naționale privind dezvoltarea resurselor umane, inclusiv formarea profesională, pe care le supune spre aprobare Guvernului.

Strategiile sectoriale şi teritoriale se elaborează de ministere, agenții naționale şi alte organe ale administrației publice centrale de specialitate sau, după caz, de autoritățile administrației publice locale.

Agenția Națională pentru Ocupare Profesională coordonează la nivel național activitatea de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, pune în aplicare politicile şi strategiile privind calificarea şi recalificarea şomerilor, organizează programe de

formare profesională pentru aceste categorii de adulți prin centrele de formare profesională proprii şi prin furnizori de formare profesională autorizați pe bază de contracte încheiate în condițiile legii (art. 11 din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000).

Autoritatea Națională pentru Calificări are următoarele atribuții în activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională:

a) îndrumă metodologic, coordonează şi controlează activitatea comisiilor de autorizare şi a secretariatelor tehnice ale acestora;

b) în colaborare cu Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi cu Ministerul Educației Naționale, elaborează metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, metodologia certificării formării profesionale a adulților, precum şi alte metodologii necesare formării profesionale a adulților;

c) aprobă programele-cadru de formare profesională care sunt obligatorii pentru furnizorii de formare profesională şi în baza cărora aceştia elaborează programele de formare profesională;

d) monitorizează furnizorii de formare profesională autorizați;

e) rezolvă contestațiile depuse de furnizorii de formare profesională în legătură cu activitatea comisiilor de autorizare;

f) propune criterii de asigurare a calității programelor de formare profesională a adulților (art. 38).

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1069/2013[1] a fost înființat Institutul Național pentru Cercetare şi Formare Culturală cu personalitate juridică, aflat în subordinea Ministerului Culturii [art. 1 alin. (1)].

În domeniul formării profesionale continue şi al educației permanente exercită următoarele atribuții:

„a) determină nevoile de formare profesională ale angajaților instituțiilor publice şi persoanelor juridice de drept privat cu activitate în domeniul cultural;

b) elaborează, în colaborare cu Autoritatea Națională pentru Calificări, cu Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional şi Tehnic şi cu alte autorități şi organisme în domeniu, standardele de pregătire profesională şi standardele ocupaționale, tematici şi programe specifice domeniului culturii;

c) propune Ministerului Culturii proiecte de formare a specialiştilor în domeniul protejării monumentelor istorice;

d) gestionează Registrul specialiştilor, experților şi verificatorilor tehnici, precum şi procedurile de atestare şi înscriere în acesta, în conformitate cu metodologia aprobată prin ordin al ministrului culturii;

e) oferă servicii de educație recurentă sau compensatorie, formare profesională şi educație civică, prin organizarea şi desfăşurarea de programe, cursuri şi alte activități specifice;

f) oferă servicii de orientare profesională în colaborare cu entitățile educaționale din sistemul educațional național;

g) organizează şi desfăşoară activități de evaluare şi atestare a competențelor profesionale dobândite pe cale nonformală şi informală;

h) organizează şi desfăşoară cursuri sau alte forme specifice de pregătire postliceală şi postuniversitară, potrivit obiectului său de activitate, în condițiile legii;

i) elaborează şi realizează aplicații practice pentru programele, cursurile şi celelalte activități organizate;

j) organizează şi desfăşoară, în colaborare cu direcțiile de specialitate ale Ministerului Culturii şi cu alte instituții ale acestuia, atestarea specialiştilor şi experților în domeniul patrimoniului cultural, respectiv a personalului din instituțiile de spectacole;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 831 din 24 decembrie 2013. A se vedea şi Regulamentul de organizare şi funcționare a Institutului Național pentru Cercetare şi Formare Culturală (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 759 din 20 octombrie 2014).

k) sprijină activitatea şi colaborează cu instituţiile de învăţământ artistic şi cu persoanele juridice de drept privat fără scop lucrativ din acest domeniu;

l) eliberează, în condiţiile legii, diplome educaţionale şi certificate de absolvire persoanelor care au urmat programele şi cursurile organizate;

m) dezvoltă, perfecţionează şi pune la dispoziţia persoanelor interesate aplicaţii informatice necesare formării profesionale şi educaţiei permanente specifice domeniului culturii;

n) organizează şi desfăşoară programe, cursuri şi alte activităţi de formare profesională a personalului instituţiilor publice de cultură, indiferent de subordonare, persoanelor juridice de drept privat, precum şi a persoanelor fizice;

o) participă la organizarea de programe şi activităţi de formare profesională a personalului din domeniul cultelor, în ceea ce priveşte conservarea, evidenţa şi punerea în valoare a patrimoniului cultural mobil şi imobil deţinut de unităţile de cult;

p) asigură îndrumarea metodologică pentru activităţile de formare profesională desfăşurate de aşezămintele culturale;

q) asigură atestarea în domeniul managementului şi formarea profesională a managerilor şi operatorilor culturali, conform legii" (art. 3 pct. 1).

12. Autorizarea furnizorilor de formare profesională[1]**.** Angajatorii pot organiza programe (cursuri) de formare profesională[2], eliberând certificate cu recunoaştere naţională, numai dacă sunt autorizaţi ca formatori de formare profesională [art. 21 alin. (3) şi (4) din Ordonanţa Guvernului nr. 129/2000].

Activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională este coordonată de către Autoritatea Naţională pentru Calificări (art. 22).

Comisiile de autorizare sunt constituite din 5 membri, după cum urmează:

a) directorul agenţiei pentru plăţi şi inspecţie socială judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, care are calitatea de preşedinte;

b) un reprezentant al inspectoratului şcolar judeţean, respectiv al municipiului Bucureşti;

c) un reprezentant al agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti;

d) un reprezentant al asociaţiilor patronale reprezentative la nivel judeţean, propus prin consens;

e) un reprezentant al organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel judeţean, propus prin consens.

Pentru fiecare dintre membrii comisiei de autorizare instituţiile publice, asociaţiile patronale şi organizaţiile sindicale pot nominaliza câte un supleant.

Mandatul membrilor comisiilor de autorizare este de 4 ani, mandat ce poate fi reînnoit pentru noi intervale de câte 4 ani (art. 23).

Autorizarea furnizorilor de formare profesională se face pe baza criteriilor de evaluare, pentru o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea de reînnoire la cererea furnizorului, cu cel puţin 30 de zile înainte de expirarea perioadei de valabilitate a autorizaţiei.

Autorizaţia se acordă pentru fiecare dintre ocupaţiile/calificările/competenţele-cheie/competenţele transversale pentru care furnizorii de formare profesională organizează programe de formare profesională.

---

[1] A se vedea şi art. 11-34 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 481/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 536 din 17 iulie 2015).

[2] *Persoanele fizice* – autorizate să desfăşoare activităţi economice independente – pot avea calitate de furnizori de formare profesională numai pentru organizarea muncii la locul de muncă [art. 2 alin. (3) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000].

Aşezămintele culturale pot să desfăşoare activităţi de formare profesională continuă, în conformitate cu Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 118/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1038 din 28 decembrie 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 58/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 711 din 29 septembrie 2014).

Autorizarea se certifică printr-un document ale cărui formă, conținut şi regim de eliberare se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale şi persoanelor vârstnice şi al ministrului educației naționale (art. 26 din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000).

Criteriile de evaluare a furnizorilor de formare profesională au în vedere următoarele elemente:

a) programul de formare profesională;

b) implementarea criteriilor de asigurare a calității;

c) experiența furnizorilor de formare profesională şi rezultatele activității lor anterioare obținerii autorizării sau în alte programe de formare profesională pe care le-au realizat, dacă este cazul;

d) resursele umane, materiale şi financiare;

e) autorizațiile şi avizele necesare desfăşurării programelor de formare profesională, după caz.

În vederea autorizării, furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au profiluri sau specialitatea corespunzătoare programei de pregătire, respectiv care au pregătirea specifică educației adulților conform standardelor ocupaționale (art. 28).

Autorizația se acordă dacă se constată îndeplinirea criteriilor de evaluare dovedite prin fişa de autoevaluare şi documentele justificative.

În vederea autorizării, verificarea privind dotările, echipamentele şi materialele utilizate de către furnizorul de formare profesională care doreşte să se autorizeze se face numai la fața locului de către evaluatorii de furnizori şi programe de formare folosiți de comisiile de autorizare (art. 29).

13. Evaluarea şi certificarea formării profesionale a adulților[1]. Participanții la programele de formare profesională susțin examene de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică sau practică.

Examenul de absolvire reprezintă un set de probe teoretice şi/sau practice prin care se constată dobândirea competențelor specifice programului de formare profesională, cu respectarea criteriilor de asigurare a calității.

Acesta se susține în fața unei comisii de examinare constituite din:

a) 2 specialişti din afara furnizorului de formare profesională;

b) un specialist care reprezintă furnizorul de formare profesională.

La examen pot asista şi reprezentanți ai beneficiarilor programelor de formare profesională (art. 43).

În funcție de tipul programului şi de formele de realizare a formării, furnizorul de formare profesională autorizat poate elibera următoarele tipuri de certificate:

a) pentru cursuri de calificare sau recalificare şi pentru ucenicie la locul de muncă, certificat de calificare profesională;

b) pentru cursuri şi stagii de inițiere, precum şi pentru cursuri şi stagii de perfecționare sau de specializare, certificat de absolvire.

În cazul programelor de formare profesională structurate pe module, la terminarea fiecărui modul, după susținerea testului de evaluare, se eliberează certificat de absolvire cu menționarea competențelor profesionale dobândite, cuantificate în credite transferabile.

Certificatele de calificare profesională şi de absolvire sunt tipărite de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice, poartă antetul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi al Ministerului Educației Naționale şi au regimul actelor de studii.

[1] A se vedea şi art. 35-37 din Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003.

Formularele certificatelor de calificare profesională şi, respectiv, de absolvire se pun la dispoziție furnizorilor de formare profesională, contra cost, de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice prin agențiile pentru plăți şi inspecție socială județene, respectiv a municipiului Bucureşti.

Certificatele de calificare profesională sau de absolvire se eliberează însoțite de o anexă în care se precizează competențele profesionale dobândite (art. 44).

Evaluarea şi certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale se fac în centre de evaluare a competențelor profesionale.

Autoritatea Națională pentru Calificări autorizează şi monitorizează centrele de evaluare a competențelor profesionale. Tot ea evaluează şi certifică evaluatorii de competențe profesionale, evaluatorii de evaluatori şi evaluatorii externi.

Procedura de evaluare şi certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale este aprobată prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale şi persoanelor vârstnice şi al ministrului educației naționale şi se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I (art. 45).

14. Finanțarea formării profesionale a adulților. Potrivit art. 46 din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, formarea profesională se finanțează din următoarele surse:

a) fonduri proprii ale angajatorilor;

b) bugetul asigurărilor pentru şomaj;

c) sponsorizări, donații, surse externe atrase;

d) taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională.

Societățile comerciale, societățile şi companiile naționale şi regiile autonome pot efectua cheltuieli pentru formarea profesională a salariaților, cheltuieli care se regăsesc în costul produselor şi serviciilor (art. 47).

În ceea ce priveşte finanțarea din fonduri publice, conform Codului fiscal (Legea nr. 571/2003):

– activitatea de formare profesională a adulților reglementată prin Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, desfăşurată de orice entitate, indiferent de forma de proprietate a acesteia este scutită de taxa pe valoarea adăugată [art. 141 alin. (1) lit. f)];

– în situația veniturilor realizate din activități independente, sunt admise drept cheltuieli deductibile şi cheltuielile cu pregătirea profesională pentru contribuabili şi salariații lor şi cele ocazionate de participarea la congrese sau întâlniri cu caracter profesional, precum şi contribuțiile profesionale obligatorii datorate, organizațiilor profesionale din care fac parte contribuabilii, în limita a 5% din venitul brut realizat [art. 48 alin. (5)];

– în cazul veniturilor obținute din salarii, nu sunt impozabile cheltuielile efectuate de angajator pentru pregătirea profesională şi perfecționarea angajatului legată de activitatea desfăşurată la angajator [art. 55 alin. (4) lit. n)].

Contribuabilii – persoane fizice pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 2% din impozitul pe venitul net anual impozabil datorat, pentru sponsorizarea entităților non-profit. În măsura în care aceste entități au ca obiectiv stimularea formării profesionale, pot utiliza sumele respective pentru finanțarea acestui obiectiv [art. 57 alin. (4) din Codul fiscal].

Din bugetul asigurărilor pentru şomaj se finanțează formarea profesională atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât şi pentru alte categorii de persoane. Totodată, mai sunt finanțate şi 50% din cheltuielile cu serviciile de formare profesională pentru un număr de cel mult 20% din personalul angajat al agenților economici[1].

[1] Curtea de Justiție a Uniunii Europene (camera a treia) a decis că art. 7 alin. (1) lit. c) şi art. 24 alin. (2) din Directiva nr. 2004/38/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă

§5. Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

15. Noțiunea de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă. Conform art. 5 pct. III din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă[1], persoana în căutarea unui loc de muncă, este „persoana care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii"[2].

Din punct de vedere legal, o asemenea persoană, trebuie să îndeplinească condițiile de a fi șomer și anume:

– se află în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

– starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

– nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activități autorizate venituri mai mici decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare;

– este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă (art. 5 pct. IV).

Desigur că prevederile Legii nr. 76/2002 se coroborează cu Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, care reprezintă legea generală în materie.

16. Programele de formare profesională. Art. 63 din Legea nr. 76/2002 dispune că persoanele în căutarea unui loc de muncă pot participa la programe de formare profesională care să le permită creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și reintegrării pe piața muncii. Ele asigură inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor respective.

Programele menționate se organizează ținându-se seama de profilurile profesionale, profilurile și standardele ocupaționale după cum urmează[3]:

– la cererea expresă a angajatorilor care doresc să încadreze persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sau să asigure formarea profesională a persoanelor angajate;

– la cererea persoanelor care doresc să presteze o activitate autorizată sau a persoanelor angajate, cu acordul angajatorului;

– pe baza analizelor și studiilor de specialitate privind necesarul actual și prognozat de forță de muncă.

Potrivit art. 64 din Legea nr. 76/2002, accesul la programele de formare profesională se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere[4]. Ele se organizează distinct pe niveluri de pregătire și specializări, precum și pe categorii și grupuri de persoane.

---

circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora trebuie interpretate în sensul că cetățeanul Uniunii care urmează studii într-un stat membru gazdă și care desfășoară în paralel în statul respectiv o activitate salarială reală și efectivă de natură să-i confere calitatea de „lucrător" în sensul art. 45 T.F.U.E., nu i se pot refuza ajutoarele pentru studii acordate resortisanților statului membru în cauză" (Hotărârea din 21 februarie 2013, Cauza C-46, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013, p. 65-74).

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din de 6 februarie 2002, modificată ulterior.

[2] A se vedea: art. 55 și 56 din Legea nr. 76/2002; Criteriile de creditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 277/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 224 din 3 aprilie 2002), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 425/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 391 din 27 mai 2014).

[3] A se vedea art. 35 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002) modificate ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 133/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 8 martie 2016).

[4] A se vedea art. 58-62 din Legea nr. 76/2002.

La formele de pregătire profesională sunt admise persoane apte de muncă, având nivelul de pregătire necesar şi care au beneficiat de informare şi consiliere privind cariera, prin centrele de informare şi consiliere profesională din cadrul agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă judeţene sau a municipiului Bucureşti[1].

Pentru stabilirea formei, grupului şi tipului de program de formare profesională se ţine seama de nivelul general de pregătire, dovedit prin actele de studii.

La programele de formare profesională organizate pentru calificări de nivelul I, prevăzute de Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, aprobat prin Ordinul ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei şi al ministrului educaţiei şi cercetării nr. 35/3.112/2004[2], pot fi admise şi persoane care nu au absolvit învăţământul obligatoriu.

17. Serviciile de formare profesională. Reprezintă totalitatea drepturilor de care beneficiază persoanele îndreptăţite pe durata participării la o formă de pregătire profesională [art. 66[1] alin. (1) din Legea nr. 76/2002].

Serviciile de formare profesională sunt gratuite pentru următoarele categorii de beneficiari:

a) persoane care nu au loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activităţi autorizate potrivit legii venituri mai mici decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată;

b) persoane care nu au putut ocupa un loc de muncă după absolvirea unei instituţii de învăţământ;

c) persoane care au obţinut statutul de refugiat sau altă formă de protecţie internaţională;

d) persoane care nu au putut ocupa un loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenţie;

e) cetăţeni străini sau apatrizi care au fost încadraţi în muncă sau care au realizat venituri în România;

f) persoane care desfăşoară activităţi în mediul rural şi nu realizează venituri lunare sau realizează venituri lunare mai mici decât indemnizaţia de şomaj şi care sunt înregistrate la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti;

g) persoane care şi-au reluat activitatea ca urmare a încetării concediului pentru creşterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, după satisfacerea stagiului militar sau ca urmare a recuperării capacităţii de muncă după pensionarea pentru invaliditate;

h) persoane aflate în detenţie care mai au de executat cel mult 9 luni până la ultima zi de executare a pedepsei.

18. Drepturi şi obligaţii ale persoanelor care urmează programe de pregătire profesională. Art. 66[1] alin. (2) şi (3) din Legea nr. 76/2002 dispune că, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, care beneficiază în mod gratuit de servicii de formare profesională, au următoarele *drepturi*[3]:

a) să beneficieze de pregătire teoretică şi practică pe toată durata cursului şi să susţină, gratuit, de cel mult două ori examenul de absolvire la finalizarea acestuia;

b) să beneficieze de rechizite şi materiale de instruire şi să primească în folosinţă manualele;

c) să beneficieze, dacă este cazul, de echipament de protecţie pe timpul instruirii practice;

---

[1] A se vedea art. 36 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, modificat prin Hotărârea Guvernului nr. 1859/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 54 din 20 ianuarie 2006).

[2] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 107 din 4 februarie 2004, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 232/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 159 din 16 martie 2009).

[3] A se vedea şi Procedurile privind modul de acordare a drepturilor de care beneficiază persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pe durata participării la o formă de pregătire profesională, aprobate prin Ordinul ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei nr. 171/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 725 din 11 august 2004), modificate ulterior, inclusiv prin Ordinul 40/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 105 din 3 februarie 2006).

d) să beneficieze, pentru traseul de la domiciliu la unitatea de pregătire, de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun sau, după caz, de decontarea cheltuielilor de transport, pentru cel mult 4 deplasări în cursul unei luni, dacă nu se pot deplasa zilnic la unitatea de pregătire, în condițiile prevăzute de reglementările în vigoare pentru salariații instituțiilor publice şi regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului, precum şi de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun pe traseul de la unitatea de cazare la unitatea de pregătire;

e) să beneficieze de consultații medicale, analize medicale şi teste necesare frecventării cursului.

În conformitate cu dispozițiile art. 37 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, care urmează programele de formare profesională, au următoarele *obligații:*

– să participe la toate activitățile cuprinse în programul de formare profesională şi să îndeplinească toate cerințele prevăzute de acesta;

– să restituie cheltuielile efectuate pentru serviciile de formare profesională, dacă nu se prezintă la primul examen de absolvire sau la reexaminare, cu excepția cazului în care neprezentarea se datorează unor motive neimputabile persoanei;

– să restituie cheltuielile efectuate pentru serviciile de formare profesională, dacă, după absolvire, refuză nejustificat încadrarea în munca oferită de agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului Bucureşti.

Se consideră motive neimputabile persoanei, următoarele situații:

– naşterea unui copil;

– căsătoria;

– îmbolnăvirea;

– decesul soțului, soției sau rudelor până la gradul al doilea inclusiv;

– forța majoră.

§6. Formarea profesională a salariaților

19. Modalități. Art. 194 din Codul muncii instituie obligația angajatorilor de a asigura participarea la programele de formare profesională pentru toți salariații, astfel:

a) cel puțin o dată la doi ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariați.

Acestei obligații îi corespunde dreptul salariaților „de a avea acces la formarea profesională", prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. g) din acelaşi Cod[1].

Modalitățile de formare profesională sunt enumerate la art. 193 din Codul muncii:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizori de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în țară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

[1] Se consideră că „*de lege lata*, nu există pentru salariați obligația legală de formare profesională, iar din perspectiva art. 38 din Cod inserarea acestei obligații în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă ar fi lovită de nulitate absolută". Cu toate acestea, „*de lege ferenda* se impune ca salariatul să aibă atât dreptul, *cât şi obligația* de a-şi perfecționa pregătirea profesională" (Ştefan Naubauer, *Precizări asupra regimului juridic al concedierii în materia formării profesionale reglementate de Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 58).

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

20. Planurile anuale de formare profesională. Trebuie întocmite de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariaţi cu consultarea sindicatului sau, în lipsa acestuia, a reprezentanţilor salariaţilor. Un astfel de plan face parte integrantă din contractul colectiv de muncă, iar salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul lui (art. 195 din Codul muncii).

Dispoziţiile Codului muncii (art. 195) se întregesc cu cele ale Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, conform cărora planurile de formare profesională elaborate de angajatori trebuie să fie în concordanţă cu programele de dezvoltare şi cu strategiile sectoriale şi teritoriale (art. 9) întocmite de ministere, agenţii naţionale şi alte organe ale administraţiei publice centrale de specialitate, cu consultarea autorităţilor administraţiei publice locale [art. 8 alin. (2)].

21. Participarea la formarea profesională. În baza art. 196 din Codul muncii, poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la cea a salariatului.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţia salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Deoarece Codul muncii nu prevede elementele esenţiale ale programelor de formare profesională, trebuie avute în vedere dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulţilor, conform căreia, programele respective trebuie să cuprindă [art. 14 alin. (1)]:

– obiectivul, exprimat în competenţa profesională ce urmează a fi dobândită;
– durata;
– calificarea formatorilor;
– programa de pregătire;
– mijloacele şi metodele de transmitere a cunoştinţelor şi de formare a deprinderilor practice;
– dotările, echipamentele şi materialele necesare;
– procedura de evaluare.

Când iniţiativa formării profesionale aparţine salariatului, el trebuie să se adreseze angajatorului său. Acesta va analiza solicitarea celor în cauză, împreună cu sindicatul sau, în lipsa acestuia, cu reprezentanţii salariaţilor şi va decide, în termen de 15 zile de la primirea solicitării, cu privire la cererea formulată, condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul pregătirii (art. 199 din Codul muncii).

22. Cheltuielile privind formarea profesională. Potrivit art. 197 alin. (1) din Codul muncii, toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională iniţiată de angajator se suportă de către acesta.

Desigur că partea principală a acestor cheltuieli este formată din salariile şi alte drepturi băneşti plătite salariatului.

Astfel, se prevede că pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională salariatul va beneficia de drepturile salariale deţinute [art. 197 alin. (2)]. În plus, el beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat [art. 197 alin. (3)].

Tot astfel, se prevede că salariaţii pot primi în afara salariului corespunzător şi alte avantaje în natură (art. 200 din Codul muncii).

De precizat este că modalitatea concretă de formare profesională, durata ei, alte aspecte legate de această formare, drepturile şi obligaţiile părţilor, inclusiv obligaţiile salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin actul adiţional la contractul individual de muncă [art. 196 alin. (2) din Codul muncii], deci prin actul (comun) al angajatorului şi salariatului[1].

Încheierea unui astfel de act adiţional, cu respectarea dispoziţiilor legale, atrage obligativitatea acestuia între părţile contractante, conform art. 37 din Codul muncii, care dispune că „Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă".

În condiţiile prevăzute de Legea nr. 76/2002[2], angajatorii pot primi sprijin financiar privind formarea profesională a salariaţilor lor. Astfel, conform art. 48[1] din acest act normativ, „în scopul prevenirii şomajului şi consolidării locurilor de muncă prin creşterea şi diversificarea competenţelor profesionale ale persoanelor încadrate în muncă, angajatorilor care organizează, în baza planului anual de formare profesională, programe de formare profesională pentru proprii angajaţi, derulate de furnizori de servicii de pregătire profesională, autorizaţi în condiţiile legii, se acordă, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, o sumă reprezentând 50% din cheltuielile cu serviciile de formare profesională organizate pentru un număr de cel mult 20% din personalul angajat."

Suma se acordă pentru derularea unui singur program de formare profesională în cursul unui an.

Angajatorii sunt obligaţi să menţină raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor participante la programul de pregătire profesională, pentru care s-a acordat acea sumă, cel puţin 1 an.

În cazul în care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale acelor persoane anterior termenului de 1 an sunt obligaţi să restituie, în totalitate, agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă subvenţia acordată, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României, în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea a avut loc, de regulă, din motive neimputabile salariaţilor [art. 55 lit. b), art. 56 lit. d) şi e) şi art. 65 din Codul muncii] sau funcţionarilor publici [art. 84 alin. (1) lit. b), alin. (2) lit. e) şi alin. (4) lit. c) din Legea nr. 188/1999] ori la iniţiativa angajatorilor. O altă consecinţă constă în aceea că aceşti angajatori nu mai pot beneficia de o astfel de sumă o perioadă de 2 ani de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu ale persoanei respective.

Dreptul salariaţilor de a participa la cursuri sau stagii de formare profesională şi de a primi pe această perioadă salarii, indemnizaţii sau alte avantaje, îi corespunde obligaţia lor de a lucra o anumită perioadă de timp la acel angajator care a iniţiat formarea şi suportă cheltuielile ocazionate de ea[3].

În acest sens, se dispune că salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pe perioada prevăzută în actul adiţional [art. 198. alin. (1)].

Nerespectarea acestei dispoziţii determină obligarea celui în cauză la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă [art. 198 alin. (3)].

---

[1] Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 217/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudenţă*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2010, p. 323.

[2] Privind sistemul de asigurări de şomaj şi stimulare a ocupării forţei de muncă; modificată prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 17/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 28 februarie 2011).

[3] Curtea de Apel Iaşi, Secţia civilă, decizia nr. 464/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *op. cit.*, p. 323.

Pentru restituirea cheltuielilor privind formarea profesională de către salariat trebuie ca[1] părțile, de comun acord, *să încheie un act adițional la contractul individual de muncă* prin care să stabilească „modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligațiile părților, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională..." [art. 196 alin. (2) din Codul muncii].

Dacă actul adițional nu cuprinde nicio prevedere cu privire la obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, mai ales la durata îndatoririi de a presta muncă în favoarea acelui angajator, el nu este apt să determine restituirea cheltuielilor de şcolarizare[2].

Inexistența actului adițional nu poate fi suplinită, de exemplu, de o anexă la contractul individual de muncă care nu indică, în concret, modalitatea de formare profesională, locul efectuării acestei formări şi nici durata cursului sau stagiului de pregătire[3].

Totodată, nerespectarea unui contract de adaptare profesională, care nu este un act adițional la contractul individual de muncă, nu poate atrage obligația salariatului la restituirea cheltuielilor suportate de angajator cu acea adaptare[4].

În situația funcționarilor publici, aceştia îşi asumă un *angajament scris* [art. 51 alin. (3) din Legea nr. 188/1999], de a lucra în administrația publică între 2 şi 5 ani de la absolvirea cursului sau stagiului de formare profesională, în caz contrar fiind obligați la restituirea contravalorii cheltuielilor efectuate pentru perfecționare [alin. (4) şi alin. (6)].

În lipsa angajamentului, însă, răspunderea civilă a lor, nu poate fi declanşată, având în vedere că legea stabileşte o legătură de cauzalitate între producerea pagubei şi nerespectarea angajamentului. Prin urmare, nu este vorba de o obligație legală, directă de plată, deoarece legea nu dispune în acest sens.

Obligația funcționarului public de a lucra în administrația publică o anumită perioadă de timp, de la terminarea programului de formare specializată este *una de a face*, şi nu *una de a da*, respectiv de a achita contravaloarea cursului.

Izvorul obligației de plată îl reprezintă angajamentul şi nu dispoziția legală, întrucât legea prevede obligația de plată numai în cazul nerespectării angajamentului scris. Culpa neasumării lui revine, în principal, instituției publice care avea obligația verificării existenței acestuia în momentul în care a inițiat sau acceptat participarea funcționarului public la cursul de pregătire[5].

Dacă actualul text al art. 197 alin. (1) din Codul muncii nu prevede o perioadă minimă a duratei cursului sau stagiului de formare profesională, condiție pentru restituirea cheltuielilor de şcolarizare, anumite acte normative stabilesc o durată, de exemplu,

- „mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic" (art. 51 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici). În acelaşi sens este şi art. 10 alin. (3) din Legea nr. 384/2006 privind Statutul soldaților şi gradaților voluntari;
- „o durată ce depăşeşte 3 luni" [art. 34 din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor];
- „10 ani de activitate" (art. 70 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului)[6];

---

[1] Alexandru Țiclea, *Restituirea cheltuielilor privind formarea profesională*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2009, p. 9-20.

[2] Curtea de Apel Iaşi, Secția civilă, decizia nr. 290/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *op. cit.*, p. 328-333.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a, decizia nr. 543/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 251.

[4] Curtea de Apel Târgu Mureş, Secția civilă de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1080/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a, decizia nr. 2523/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 247-248.

[6] În acelaşi sens este şi art. 17 din Hotărârea Guvernului nr. 294/2007 privind organizarea şi funcționarea Academiei de Poliție „Alexandru Ioan Cuza" (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 231 din 3 aprilie 2007).

- „3-7 ani, durata pregătirii profesionale prin rezidențiat" [art. 18 alin. (7) şi (8) şi art. 2 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 18/2009 privind organizarea şi finanțarea rezidențiatului][1].

În cazul medicilor, medicilor dentişti şi farmaciştilor rezidenți, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 18/2009, este o reglementare cu totul specială față de Codul muncii. Pregătirea pentru rezidențiat durând între 3 şi 7 ani, în funcție de specialitate [art. 2 alin. (1)], pare firească obligația ca cei în cauză să lucreze în unitatea sanitară publică cu care a încheiat contract individual de muncă un număr de ani egal cu durata corespunzătoare pregătirii menționate [art. 18 alin. (7) şi (8)].

De altfel, Curtea Constituțională a reținut că obligațiile celor în cauză de a suporta cheltuielile ocazionate de pregătirea profesională este justificată întrucât, „prin încetarea contractului de muncă înainte de termenul prevăzut de lege la inițiativa celui care s-a format profesional, unitatea sanitară publică pierde practic personalul solicitat, pentru care au fost alocate fonduri şi pentru care a investit experiență, nu în ultimul rând în ideea de a forma un personal pregătit, de calitate, în cadrul unității"[2].

Este adevărat că statul se subordonează obligației de a asigura gratuitatea rezidențiatului prin suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională a rezidențiatului [art. 18 alin. (8) din Ordonanța Guvernului nr. 18/2009], dar „această obligație nu revine însă statului în orice condiții, ci este circumstanțiată de îndeplinirea unor cerințe de către cel care beneficiază de dreptul de a beneficia de învățământul de stat în mod gratuit."

„Astfel, în condițiile în care rezidentul nu respectă obligațiile asumate prin actul adițional la contractul de muncă, care apare ca o condiție a desfăşurării rezidențiatului pe post, în lumina celor reținute prin Decizia nr. 739/2008, apare ca firească obligația de restituire a cheltuielilor pe care statul le-a făcut pentru pregătirea profesională a rezidentului"[3].

În practica judiciară s-a reținut în acelaşi sens: nefinalizarea rezidențiatului din cauza atitudinii medicului salariat (care a demisionat) nu poate înlătura obligația sa, asumată prin actul adițional la contractul individual de muncă şi reglementat de dispozițiile art. 18 alin. (7) şi (8) din Ordonanța Guvernului nr. 18/2009 de a restitui unității toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională ca urmare a faptului că nu a lucrat la acea unitate sanitară publică cu care a încheiat contractul individual de muncă un număr de ani egal cu durata corespunzătoare pregătirii de rezidențiat[4]. Dar, prin Decizia nr. 5/2015, pronunțată în interesul legii, Înalta Curte de Casație şi Justiție a statuat: „În interpretarea şi aplicarea dispozițiilor art. 6 alin. (7^1) din Ordonanța Guvernului nr. 12/2008 privind organizarea şi finanțarea rezidențiatului, aprobată... prin Legea nr. 179/2008, respectiv art. 18 alin. (8) din Ordonanța Guvernului nr. 18/2009 privind organizarea şi finanțarea rezidențiatului, aprobată prin Legea nr. 103/2012,... prin raportare la art. 38 şi art. 159 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii..., sintagma „cheltuieli de personal" nu include salariile primite de medicul rezident pentru munca desfăşurată în perioada rezidențiatului, iar drepturile salariale încasate nu pot fi restituite cu titlu de cheltuieli ocazionate de pregătirea profesională, în situația în care medicul rezident nu îşi respectă obligația asumată de a continua raporturile de muncă pentru o anumită perioadă cu spitalul în

---

Curtea Constituțională a reținut: „În cazul nerespectării angajamentului, din motive imputabile lui, absolventul sau, după caz, studentul este obligat să restituie cheltuielile de întreținere efectuate pe timpul şcolarizării, actualizate, potrivit procedurii stabilite prin ordin al ministrului administrației şi internelor". Este vorba de „cheltuielile efectuate cu hrănirea, echiparea, cazarea pe timpul studiilor, transportul dus şi întors pe timpul vacanțelor, precum şi drepturile salariale, după caz" (Decizia nr. 132/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 364 din 16 mai 2014).

[1] Aprobată prin Legea nr. 103/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 453 din 6 iulie 2012), modificată ulterior.

[2] Decizia nr. 739/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 569 din 29 iulie 2008).

[3] Decizia nr. 1631/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 13 ianuarie 2010).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 714/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014, p. 85-89.

care a desfăşurat programul de rezidenţiat, chiar dacă o atare clauză ar fi prevăzută în actul adiţional la contractul individual de muncă, încheiat în condiţiile art. 196 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii..."[1].

Soluţia Înaltei Curţi este corectă; ea se întemeiază pe normele internaţionale şi interne. Astfel, potrivit *Declaraţiei Universale a Drepturilor Omului* (adoptată de O.N.U. în anul 1948), „cel ce munceşte are dreptul la un salariu echitabil şi suficient..." [art. 23 alin. (3)]. În acelaşi sens, Codul muncii dispune:

- salariatul are „dreptul la salarizare pentru munca depusă" [art. 39 alin. (1) lit. a)];
- pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani [art. 159 alin. (2)]. Or, prestaţiile celor două părţi ale contractului respectiv (munca şi salariul) un pot fi „restituite"[2].

În situaţia în care cursul de formare profesională nu a presupus dislocarea salariatului de la locul de muncă, acesta desfăşurându-se în timpul programului de lucru, de exemplu, prin intermediul internetului – *on line* -, el nefiind organizat de un furnizor autorizat de servicii profesionale, angajatorul nu poate pretinde restituirea cheltuielilor de şcolarizare[3].

În schimb, salariatul este ţinut de această obligaţie în ipoteza în care el a fost „detaşat" la o altă companie (angajator), cu menţiunea expresă că deplasarea lui se efectuează în scopul formării profesionale, precizându-se în anexa la contractul individual de muncă atât beneficiile acordate înainte de începerea misiunii de formare profesională, cât şi cazurile de încetare a acesteia.

De asemenea, s-a prevăzut că în perioada de formare profesională salariatul este considerat *vizitator* la unitatea unde a fost trimis, specificându-se, totodată, expres că pe durata perioadei de pregătire profesională, el nu va încheia contract individual de muncă cu compania gazdă[4].

Privind cuantumul cheltuielilor de restituit, acestea le vor cuprinde nu doar pe cele legate de formarea profesională propriu-zisă, salariile sau îndemnizaţiile plătite de angajator, ci şi pe cele ocazionate de deplasarea salariatului la furnizorul de formare profesională, de cazare, de echipamentele necesare, diurna etc.

În caz de litigiu, angajatorul trebuie să dovedească cheltuielile pe care le-a suportat, probând astfel existenţa prejudiciului[5].

Condiţia esenţială pentru ca salariatul să fie obligat la plata cheltuielilor în discuţie constă în *încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa ori din culpa lui*, anterior perioadei prevăzute în actul adiţional în care cel în cauză trebuia să presteze munca în favoarea angajatorului său.

Desigur că formularea art. 198 alin. (1) din Codul muncii, în sensul că salariaţii „nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă", este una nefericită. Oricând ei pot avea o astfel de iniţiativă şi să demisioneze (art. 81 din Codul muncii). Este o concluzie ce rezultă din principiul libertăţii muncii [art. 41 alin. (1) din Constituţie şi art. 3 din Codul muncii].

Expresia „iniţiativa salariatului" nu este suficient de clară ca sens juridic. De aceea se opinează[6] că „prin această sintagmă trebuie să se înţeleagă în cazul de faţă, actul demisiei sale, iar nu eventuala propunere" a lui, „făcută angajatorului de a înceta contractul de muncă prin acordul lor [conform art. 55 lit. b) din Codul muncii]". Cu alte cuvinte, încetarea contractului prin acordul părţilor exclude aplicarea art. 198 alin. (1) şi alin. (3) (respectiv suportarea de către salariat a cheltuielilor făcute de angajator cu pregătirea sa).

---

[1] Decizia nr. 5/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 234 din 6 aprilie 2015).

[2] Alexandru Ţiclea, *Comentariu la Decizia nr. 5/2015,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 61.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, decizia nr. 5011/R/2008, *cit. supra.*

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, decizia nr. 3540/R/2008, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 253-254.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, decizia nr. 2319/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 250-251.

[6] Ion Traian Ştefănescu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (I),* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 23.

Curtea Constituțională a constatat că dispozițiile art. 195 (după republicare art. 197) din Codul muncii nu îngrădesc, ci stimulează exercitarea dreptului la învățătură prin posibilitatea participării salariaților la stagii sau cursuri de formare profesională, toate cheltuielile ocazionate de această participare fiind suportate de angajator[1].

Textul alin. (1) al art. 198 care interzice salariatului care a beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională să aibă inițiativa încetării contractului individual de muncă pe o anumită perioadă este o normă prohibitivă care *nu are un caracter absolut*, ci se coroborează cu prevederile alin. (3) al aceluiaşi articol care instituie sancțiunea pentru nerespectarea interdicției sus menționate şi anume *suportarea de către salariat a tuturor cheltuielilor ocazionate* de pregătirea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilita conform actului adițional la contractul individual de muncă.

Aşa fiind, art. 197 şi art. 198 din Codul muncii *nu îngrădesc dreptul la muncă sau libertatea alegerii locului de muncă* şi cu atât mai mult *nu poate fi vorba de muncă forțată*. Salariatul nu este ținut cu forța la acel loc de muncă, dar dacă nu-şi respectă angajamentul luat prin actul adițional va fi obligat să restituie angajatorului cheltuielile suportate de acesta proporțional cu perioada nelucrată[2].

Obligația restituirii cheltuielilor de şcolarizare (evident, proporționale cu perioada rămasă nelucrată) ar trebui să revină şi în cazul concedierii:

- pentru motive disciplinare [art. 61 lit. a) Codul muncii];
- ca urmare a arestării pentru o perioadă mai mare de 30 de zile [art. 61 lit. b), coroborat cu art. 198 alin. (4) din Codul muncii][3].

De asemenea, obligația menționată subzistă în cazul încetării contractului individual de muncă, urmare a:

- condamnării prin hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca [art. 56 lit. f)[4], coroborat cu art. 198 alin. (4) din Codul muncii];
- pronunțării de către instanța penală a interdicției exercitării profesiei temporar sau definitiv [art. 56 lit. h), coroborat cu art. 198 alin. (4) din Codul muncii].

Angajatorul nu ar putea invoca existența clauzei penale în actul adițional la contractul individual de muncă, pretinzând că obligația de restituire a cheltuielilor se referă la o anumită sumă, stabilită anticipat prin actul adițional, şi că acesta poate fi pus în executare fără alte formalități[5].

Într-adevăr, odată semnată, convenția respectivă devine legea părților, însă în materie de muncă libertatea contractuală este limitată de dispozițiile legislației muncii, în special de interdicția prevăzută de art. 38 din Codul muncii, conform căreia salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege[6].

---

[1] Decizia nr. 271/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 639 din 15 iulie 2004).
În acelaşi sens este şi Decizia nr. 855/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 563 din 25 iulie 2008).

[2] Decizia nr. 345/3008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 250 din 31 martie 2008).
În acelaşi sens este şi Decizia nr. 739/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 569 din 29 iulie 2008).

[3] Deşi textul menționează „ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile", trebuie să acceptăm că acest text a fost modificat implicit, ca urmare a modificării art. 61 lit. b) din Codul muncii, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 şi care se referă la concedierea „în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală". Într-adevăr, potrivit art. 149 alin. (1) din acest Cod şi în conformitate cu dispozițiile art. 23 alin. (4) şi (5) din Constituție, arestarea în cursul urmăririi penale se face în temeiul unui mandat emis de judecător, pentru o durată de cel mult 30 de zile.

[4] Art. 56 lit. h) din Codul muncii reglementează încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate. Pentru restituirea cheltuielilor privind formarea profesională, condamnarea trebuie să intervină pentru o infracțiune „în legătură cu munca".

[5] Curtea de Apel Timişoara, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1763/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014, p. 120-121.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4534/R/2011.

Codul muncii reglementează răspunderea patrimonială - răspundere civilă contractuală - care intervine doar dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute de art. 254, sarcina probei revenind angajatorului, potrivit art. 272 din același Cod[1].

În fața instanței (dacă salariatul nu înțelege să restituie de bunăvoie cheltuielile făcute cu pregătirea sa), angajatorul trebuie să dovedească:

- existența actului adițional la contractul individual de muncă care privește formarea profesională;
- durata cursului sau stagiului de formare profesională (prevăzută de lege);
- salariatul a fost scos din activitatea sa profesională, pe durata acestui curs ori stagiu;
- a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională (nu doar să afirme, ci să depună actele justificative);
- raporturile de muncă au încetat din culpa salariatului;
- valoarea prejudiciului de recuperat.

§7. Contracte speciale de formare profesională

23. Categorii de contracte. S-a menționat anterior că, potrivit art. 194 din Codul muncii, „angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații" [alin. (1)]. Este o obligație cu caracter general; angajatorul propune salariatului să urmeze cursuri, stagii sau alte forme de pregătire profesională, atunci când consideră că acestea sunt necesare, fie își dă acordul ca angajatul să urmeze o formă de pregătire profesională la inițiativa acestuia. În cazul în care ei stipulează, de comun acord, la încheierea contractului sau ulterior, printr-un act adițional, că angajatorul se obligă să asigure salariatului o anumită formare profesională, obiectul contractului devine mai complex: pe lângă obligația angajatorului de a plăti salariul pentru munca prestată apare și cea de a asigura formarea profesională a salariatului, iar acesta are obligația de a desfășura munca la care s-a angajat, dar și aceea de a urma cursurile, stagiile sau alte modalități de formare profesională convenite și de a se prezenta la examene[2].

Art. 201 din Codul muncii, prevede că sunt contracte speciale de formare profesională organizate de angajator, contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională[3].

24. Contractul de calificare profesională. Prin intermediul lui salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare profesională organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale [art. 202 alin. (1) din Codul muncii].

Pentru încheierea acestui contract trebuie condițiile:

a) salariatul să fi împlinit vârsta de 16 ani;

b) el să nu aibă o calificare sau, deși a dobândit o calificare, aceasta să nu îi permită menținerea locului de muncă la angajator;

c) durata pentru care se încheie contractul să fie cuprinsă între șase luni și doi ani;

d) angajatorul să fie autorizat de Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și de Ministerul Educației, pentru a încheia contracte de calificare profesională.

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a, decizia nr. 4311/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 251-252.

[2] Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 301 și urm.

[3] În *Franța,* sunt amplu reglementate, contractele de profesionalizare (art. L.6324-5, art. L. 6325-2, art. L. 6332-16 Code du travail).

A se vedea pentru aceste contracte Bernadette Lardy-Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysiane Tholy, *Le Nouveau Cod du Travail Annoté*, 29ème édition, Grupe Revue Fiduciaire, Paris, 2009, p. 2045-2048.

Din dispozițiile de mai sus rezultă mai multe concluzii.

Contractul de calificare profesională se utilizează, cu precădere, în cazul salariaților care nu au dobândit până la data încheierii contractului lor de muncă, prin studii, o meserie sau profesie, precum şi în cazul celor care trebuie să-şi schimbe meseria ori profesia pentru a-şi menține calitatea de salariat la acel angajator.

Durata contractului de calificare este prevăzută între o limită minimă (de 6 luni) şi una maximă (de 2 ani). Durata concretă, aşadar, va fi stabilită de cele două părți ale contractului în funcție de complexitatea meseriei sau profesiei ce urmează a fi exercitată.

Textul de lege menționat prevede două condiții ce trebuie îndeplinite pentru încheierea contractului în discuție; una îl priveşte pe salariat, cealaltă pe angajator.

În privința salariatului, condiția impusă constă în împlinirea vârstei de 16 ani, adică cel în cauză să aibă capacitate deplină de a încheia un contract individual de muncă [art. 13 alin. (1) din Codul muncii]; la vârsta de 16 ani se prezumă şi că tânărul respectiv a absolvit învățământul general obligatoriu.

În privința angajatorului, condiția prevăzută de lege este ca acesta să fie autorizat de cele două ministere (Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi Ministerul Educației) pentru a încheia contracte de calificare profesională, deci, de fapt, pentru a organiza cursuri de calificare.

În literatura juridică[1] se susține că acest contract de calificare profesională „este un contract individual de muncă pe durată determinată". El conține trăsăturile esențiale ale acestui din urmă contract, şi în plus „mai conține dispoziții referitoare la calificarea profesională a salariatului, care îi conferă caracteristica de contract de muncă de tip particular". Contractul de formare profesională „este adiacent contractului individual de muncă, neavând o existență de sine stătătoare ...".

În opinia noastră, însă, contractul în discuție, ca natură juridică, este ceea ce ilustrează chiar denumirea sa, adică un *contract de calificare profesională.*

Desigur că acest contract nu are o existență autonomă, ci este accesoriu contractului individual de muncă. Încheierea lui este posibilă numai dacă cel în cauză are calitatea de salariat la acel angajator. El poate fi considerat, chiar, un act adițional la contractul individual de muncă care priveşte formarea profesională.

25. Contractul de adaptare profesională. Se încheie potrivit art. 204 din Codul muncii, „în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou". El se încheie concomitent cu contractul individual de muncă sau ulterior acestuia la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou.

Contractul de adaptare profesională se aseamănă cu contractul de calificare profesională.

Într-adevăr, şi acest contract cunoaşte două modalități: prima, se poate încheia în acelaşi timp cu contractul individual de muncă, dar şi ulterior, pe parcursul existenței deja a calității de salariat, atunci când se schimbă funcția, locul de muncă sau colectivul de salariați.

Nici el nu are o existență de sine stătătoare, fiind conex şi subsecvent contractului individual de muncă[2].

Ni se pare o inadvertență reglementarea „adaptării salariaților debutanți, la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou", de vreme ce salariatul debutant nu poate fi decât un începător, care se găseşte la începutul carierei profesionale, după finalizarea studiilor sale, în special teoretice.

Se susține[3] pe bună dreptate, apreciem, că ar fi fost suficient să se încheie *un singur contract, cel de muncă,* şi să se introducă în acesta o clauză de adaptare profesională sau ulterior, dacă este cazul, să se încheie un act adițional cu privire la adaptarea profesională.

---

[1] Ovidiu Ținca, *op. cit.,* p. 305.
[2] *Ibidem,* p. 306.
[3] *Ibidem.*

Art. 205 alin. (1) din Codul muncii stabileşte durata determinată a contractului în discuţie, *care nu poate fi mai mare de un an*. Aşadar, este stabilită o durată maximă nu şi una minimă, durata efectivă fiind rezultatul acordului de voinţă a părţilor.

Coroborând însă dispoziţiile acestui text, cu cele ale art. 31 din acelaşi Cod privind perioada de probă, putem aprecia că în cazul absolvenţilor de învăţământ, la debutul lor în profesie, durata minimă a contractului de adaptare profesională nu se poate situa sub 6 luni.

Art. 205 alin. (2) din Codul muncii prevede posibilitatea ca la expirarea termenului contractului respectiv, salariatul să fie supus unei evaluări în vederea stabilirii dacă poate face faţă funcţiei noi, locului de muncă nou sau colectivului nou „în care urmează să presteze munca".

Aşadar, evaluarea nu este obligatorie, ea rămânând la latitudinea angajatorului.

Legea nu se referă la consecinţele evaluării negative asupra contractului individual de muncă. Se poate aprecia, într-un atare caz, că angajatorul este îndreptăţit să dispună concedierea salariatului pentru necorespundere profesională.

Dar, angajatorul nu este îndreptăţit să ceară restituirea cheltuielilor ocazionate de adaptarea salariatului, deoarece la încheierea contractului el s-a obligat la suportarea acestor cheltuieli.

Contractul de adaptare profesională *se deosebeşte* de perioada de probă prevăzută de art. 31-33 din Codul muncii.

O deosebire constă în aceea că perioada de probă poate fi stabilită o singură dată, la încheierea contractului, şi, prin excepţie, salariatul poate fi supus unei noi perioade de probă când debutează la acelaşi angajator într-o funcţie nouă sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.

Deosebirea, de esenţă, însă, priveşte *scopul urmărit*. În situaţia contractului menţionat se urmăreşte adaptarea cunoştinţelor teoretice şi practice la funcţia nouă a debutanţilor, la locul de muncă nou sau la colectivul nou; în situaţia perioadei de probă, angajatorul urmăreşte verificarea aptitudinilor salariatului, iar în ipoteza unei constatări negative pentru salariat, angajatorul îl poate concedia printr-o simplă notificare scrisă [art. 31 alin. (3) din Codul muncii].

26. Formatorul. Reprezintă factorul principal în ceea ce priveşte executarea contractelor speciale de formare profesională[1].

El este numit în această funcţie de mare responsabilitate de angajator, din rândul salariaţilor calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională. Misiunea sa este de a primi, de a ajuta, de a informa şi de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională şi de a supraveghea îndeplinirea atribuţiilor sale de serviciu corespunzătoare postului ocupat.

Un formator poate asigura pregătirea în acelaşi timp, pentru cel mult 3 salariaţi, în cadrul programului său de lucru.

El participă, la evaluarea salariatului, care a beneficiat de formarea profesională, ca urmare a încheierii contractului respectiv.

§8. Contractul de ucenicie la locul de muncă

27. Reglementare. Destinatari. Ucenicia la locul de muncă este reglementată cu caracter general de Codul muncii, iar în mod special de Legea nr. 279/2005[2].

---

[1] A se vedea art. 206 şi art. 207 din Codul muncii.

[2] Privind ucenicia la locul de muncă (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013).

În aplicarea acestei legi, au fost adoptate Norme metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 705 din 18 noiembrie 2013).

Pe plan internațional, reglementarea uceniciei este făcută de Recomandările Organizației Internaționale a Muncii nr. 57 şi nr. 60, ambele din anul 1939. Potrivit acestor norme, *ucenicia desemnează orice sistem prin care angajatorul se obligă să angajeze un tânăr pe care să-l învețe ori să-l facă să învețe metodic o meserie în cadrul unei durate prestabilite, iar acesta se obligă să presteze munca pentru care s-a pregătit în serviciul angajatorului*[1].

Potrivit art. 3 din Legea nr. 279/2005, ucenicia la locul de muncă se adresează:

a) persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, care doresc să se concentreze pe învățare pornind de la situațiile profesionale reale, concrete, cerute de practicarea unei ocupații direct la locul de muncă;

b) angajatorilor care doresc să organizeze activități de ucenicie la locul de muncă potrivit domeniilor de activitate, pentru locurile de muncă declarate vacante.

28. Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă. În conformitate cu art. 2 din Legea nr. 279/2005 sunt:

a) să ofere persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, posibilitatea de a obține o calificare în sistemul de formare profesională a adulților, care să permită ocuparea unui loc de muncă şi continuarea învățării;

b) să permită angajatorilor să își asigure forța de muncă calificată, de calitate, în funcție de cerințele proprii;

c) să faciliteze integrarea socială a persoanelor interesate, cu vârstă de peste 16 ani, în concordanță cu aspirațiile profesionale şi cu necesitățile pieței muncii;

d) să asigure un nivel de securitate adecvat persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, pentru a soluționa problema piețelor de muncă segmentate;

e) să contribuie la creşterea economică, crearea de noi locuri de muncă, coeziunea socială şi împlinirea personală;

f) să promoveze dialogul social şi să contribuie la dezvoltarea parteneriatelor la nivel local.

29. Contractul de ucenicie. În temeiul art. 208 din Codul muncii şi art. 6 alin. (1) din Legea nr. 279/2005, este un contract individual de muncă de tip particular[2], încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional şi să muncească pentru şi sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumită angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului şi toate condițiile necesare formării profesionale[3].

Se precizează, aşadar, că acest contract, ca natură juridică, este tot un contract individual de muncă. Numai că el este de *tip particular,* deoarece are un obiect complex, în care intră nu doar prestarea muncii şi plata salariului, ci şi, *ceea ce este determinant pentru acest contract,* formarea profesională într-o anumită meserie, asigurată de angajator.

De altfel, ceea ce prevalează la contractul de ucenicie este formarea profesională, nu prestarea muncii propriu-zise, aceasta din urmă fiind doar modalitatea prin care se asigură calificarea celui în cauză.

Totuşi, trebuie remarcat că fiind vorba de un contract individual de muncă, prima obligație a ucenicului este prestarea muncii la care s-a angajat, în schimbul căreia primeşte salariu. Această obligație a sa este una de rezultat, pe când cea de a se pregăti profesional este una de diligență, astfel încât, dacă la evaluarea finală ucenicul *nu* promovează examenul, el nu va

---

[1] A se vedea, Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de ucenicie la locul de muncă*, în „Revista de drept comercial" nr. 7-8/2006, p. 22.

[2] Tot astfel este calificat contractul de ucenicie în *Codul muncii francez* (art. L. 6221-1). *În Italia*, el este un *contract special de muncă* (a se vedea Ovidiu Ţinca, *op. cit.* p. 315).

[3] A se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 238.

restitui salariul primit. De aceea, prestarea muncii şi plata salariului rămân elementele esenţiale ale contractului de ucenicie[1].

Privind conţinutul acestui contract, se prevede că el trebuie să conţină toate elementele obligatorii ale contractului individual de muncă (potrivit Codului muncii)[2].

În plus, el va cuprinde şi clauze referitoare la:

a) denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;

b) denumirea furnizorului de formare care desfăşoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;

c) numele coordonatorului de ucenicie şi calificarea acestuia;

d) locul/locurile în care se desfăşoară activitatea de formare profesională;

e) durata necesară pregătirii teoretice şi practice prin ucenicie la locul de muncă;

f) obligaţiile suplimentare ale angajatorului;

g) obligaţiile ucenicului;

h) alte clauze, potrivit legii [art. 6 alin. (5) din Legea nr. 279/2005].

Ca orice alt contract individual, contractul de ucenicie se încheie obligatoriu în formă scrisă, se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor şi se transmite în termenul legal (20 de zile) inspectoratului teritorial de muncă [art. 6 alin. (3) şi (4)][3].

Durata contractului de ucenicie se stabileşte în funcţie de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:

a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competenţelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1;

b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competenţelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;

c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competenţelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3 [art. 9 alin. (1)].

La începutul activităţii, ucenicul poate fi supus unei perioade de probă care nu va depăşi 30 de zile lucrătoare [art. 9 alin. (2)].

La încheierea contractului de ucenicie, părţile pot conveni ca, la încetarea acestuia:

a) activitatea ucenicului, după obţinerea calificării, să continue cel puţin o perioadă egală cu durata contractului de ucenicie, prin încheierea unui contract individual de muncă, în condiţiile legii, pentru exercitarea ocupaţiei în care ucenicul a fost calificat, dacă angajatorul a finanţat programul de ucenicie;

b) ucenicul să suporte cheltuielile ocazionate de formarea profesională finanţată de angajator în condiţiile în care nu respectă termenii contractuali prevăzuţi la lit. a) [art. 10 alin. (2)].

30. Părţile contractului de ucenicie şi obligaţiile acestora. Sunt părţi ale acestui contract, evident, *angajatorul şi ucenicul*. Angajator poate fi orice persoană juridică sau fizică ce poate să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă [art. 4 lit. a)].

Prin derogare de la prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale, poate încheia contracte de ucenicie la locul de muncă şi:

a) persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puţin un an activitatea pentru care a fost autorizată;

b) întreprinderea familială, prin reprezentantul acesteia, dacă face dovada că prestează de cel puţin un an activitatea pentru care s-a constituit ca întreprindere familială.

---

[1] Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la reglementarea contractului de ucenicie*, în „Dreptul" nr. 9/2006, p. 48-49.

[2] A se vedea art. 17 din Codul muncii.

[3] Acest text se regăseşte şi în art. 16 alin. (2) din Codul muncii.

Ucenic este persoana cu vârsta de 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări [art. 4 lit. b)]. Potrivit art. 7 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 279/2005, poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplineşte cumulativ următoarele condiții:

a) face demersuri pentru a-şi găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială îşi are domiciliul sau, după caz, reşedința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;

b) a împlinit vârsta de 16 ani;

c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;

d) îndeplineşte condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată.

Pot fi ucenici şi:

a) cetățenii străini, precum şi apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;

b) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European şi membrii de familie ai acestora.

Obligațiile suplimentare ale angajatorului sunt:

a) să asigure ucenicului toate drepturile pe care i le conferă un contract de muncă încheiat pe durată determinată proporțional cu timpul lucrat;

b) să asigure ucenicului pregătirea practică necesară calificării în care ucenicul se formează profesional;

c) să asigure ucenicului accesul la pregătirea teoretică şi practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

d) să asigure finanțarea programului de formare profesională a ucenicului, dacă acest program nu este finanțat din alte surse [art. 6 alin. (6) din Legea nr. 279/2005].

Angajatorul mai are şi alte obligații. Astfel, el trebuie să desemneze cu coordonator de ucenicie din rândul salariaților săi care să îndrume ucenicul în vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă [art. 5, coroborat cu art. 4 lit. d)]. Tot astfel, angajatorul are obligația să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică şi practică, precum şi toate condițiile necesare pentru ca furnizorul de formare profesională autorizat şi coordonatorul să îşi îndeplinească sarcinile în ceea ce priveşte formarea ucenicului (art. 12).

Îi este interzis angajatorului să utilizeze ucenicii la prestarea altor activități şi/sau exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică şi practică conform contractului de ucenicie [art. 14 alin. (2)].

Obligațiile ucenicului sunt:

a) să desfăşoare activitatea în conformitate cu prevederile contractului de ucenicie;

b) să participe la pregătirea teoretică şi practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000;

c) să susțină şi să promoveze examenul de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică şi practică, pentru obținerea certificatului de calificare profesională [art. 6 alin. (7)].

31. Statutul ucenicului. Acesta are toate drepturile şi obligațiile prevăzute de legislația muncii, şi, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupație. Ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului (art. 11). Astfel, salariul său de bază lunar trebuie să fie cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână, iar durata timpului de muncă este de 8 ore pe

zi şi 40 de ore pe săptămână, iar în cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână [art. 9 alin. (5) şi (6)].

Pregătirea ucenicului se desfăşoară în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competenţelor prevăzute de standardul ocupaţional, respectiv de standardul de pregătire profesională [art. 14 alin. (1)].

32. Susţinerea financiară a uceniciei. Art. 16 din Legea nr. 279/2005 prevede că finanţarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se poate realiza din:

a) resurse proprii ale angajatorilor;

b) sponsorizări ale persoanelor fizice şi/sau juridice;

c) fonduri structurale europene;

d) bugetul asigurărilor de şomaj;

e) alte surse legale constituite: donaţii, taxe etc.

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie, pe perioada derulării acestuia, poate solicita şi beneficiază, la cerere, de 60% din valoarea indicatorului social de referinţă al asigurărilor pentru şomaj şi stimulării ocupării forţei de muncă, în vigoare, prevăzut de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă.

Aceste din urmă prevederi nu se aplică:

a) pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie;

b) pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate.

Art. 18 din Legea nr. 279/2005 stabileşte că angajatorii care beneficiază de fonduri structurale europene şi de bugetul asigurărilor de şomaj sunt obligaţi să menţină raporturile de muncă ale ucenicilor pe toată perioada contractului de ucenicie.

În situaţia în care acest contract încetează anterior datei prevăzute în contract, angajatorul este obligat să restituie agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru şomaj pentru respectivul ucenic, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României, în vigoare la data încetării contractului de ucenicie, dacă încetarea acestuia a avut loc prin acordul părţilor [art. 55 lit. b) din Codul muncii], constatarea nulităţii contractului [art. 56 alin. (1) lit. d)] şi prin concediere pentru motive care nu privesc persoana salariatului [art. 65 alin. (1)].

33. Controlul aplicării dispoziţiilor legale privind ucenicia la locul de muncă. Legea nr. 279/2005 stabileşte două categorii de organe, subordonate Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, competente să exercite controlul menţionat: agenţiile teritoriale pentru ocuparea forţei de muncă şi Inspecţia Muncii. Primele exercită controlul respectării obligaţiilor privind menţinerea raporturilor de muncă încheiate între ucenici şi angajatorii care beneficiază de sume din bugetul asigurărilor pentru şomaj (art. 19).

Totodată, exercită controlul activităţii furnizorilor de formare autorizaţi, ce desfăşoară programe de formare pentru ucenicie la locul de muncă (art. 21).

Inspectorii de muncă au competenţa de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare şi încetare a contractului de ucenicie[1] (art. 20).

---

[1] Normele metodologice stabilesc situaţiile şi condiţiile în care se poate exercita acest control astfel:

„Art. 4. - (1) Angajatorii care doresc să organizeze activităţi de ucenicie au îndatorirea să comunice agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, în a căror rază îşi au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie.

(2) Comunicarea prevăzută la alin. (1) se face prin completarea de către angajator a formularului prevăzut în anexa nr. 1 la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, cu modificările şi completările ulterioare, cu următoarele menţiuni:

a) la rubrica „Denumirea ocupaţiei" se adaugă şi sintagma „CU" care provine de la prescurtarea „contract de ucenicie";

b) codul COR (6 caractere) specific ocupaţiei pentru care se încheie contractul de ucenicie;

c) la rubrica durata încadrării în muncă se va completa durata contractului de ucenicie în funcţie de nivelul de calificare prevăzut la art. 9 din lege.

34. Reglementarea ucenicie în dreptul european[1]. Consiliul Uniunii Europene a adoptat *Rezoluția din 18 decembrie 1979* privind formarea în alternanță a tinerilor[2], iar, la 20 decembrie 1996, *Concluziile referitoare la strategia pentru ucenicia continuă*[3].

Conform acestor documente, sunt stabilite mai multe principii în domeniul uceniciei:

– acțiunile întreprinse în favoarea acesteia trebuie să respecte echilibrul între interesele personale, culturale, civice, sociale şi preocupările referitoare la economie şi la locurile de muncă;

– ucenicia trebuie să fie bazată pe o gamă largă de posibilități de alegere, permițând persoanelor interesate să progreseze în educația lor, în funcție de interesele şi nevoile lor sociale, culturale şi economice;

– educația şi formarea inițială sunt fundamentale pentru ucenicie;

– ucenicia trebuie să aibă ca scop dezvoltarea capacităților individuale, întărirea aptitudinii tinerilor de a ocupa un loc de muncă, favorizarea utilizării optime a resurselor şi talentelor umane, eliminarea excluderii sociale;

– ucenicia permite să se solicite ucenicilor să-şi dezvolte responsabilitatea față de propria lor educație şi formare;

– persoanele, instituțiile, întreprinderile, autoritățile locale, guvernele, partenerii sociali, societatea în general, trebuie să creeze condițiile necesare şi să determine o atitudine pozitivă față de ucenicie.

Prin Decizia nr. 1999/51 din 21 decembrie 1998 a Consiliului privind promovarea unor parcursuri europene de formare, inclusiv ucenicia, se urmăreşte atestarea la nivel comunitar a perioadelor de formare în alternanță într-un alt stat membru.

Ucenicii minori beneficiază de dispozițiile dreptului comunitar care stabilesc condițiile în care aceştia prestează munca (de exemplu, *Directiva nr. 94/33* din 22 iunie 1994 referitoare la protecția tinerilor în muncă).

§9. Studiile universitare de masterat

35. Organizare. Programele de studii universitare de master reprezintă al II-lea ciclu de studii universitare şi se finalizează prin nivelul 7 din EQF/CEC şi din Cadrul Național al Calificărilor. Acestea au o durată normală de 1-2 ani şi corespund unui număr minim de credite de studii transferabile, cuprins între 60 şi 120. Pentru profesii reglementate prin norme, recomandări sau bune practici europene, ciclul I şi ciclul II de studii universitare pot fi oferite comasat, într-un program unitar de studii universitare cu o durată cuprinsă între 5 şi 6 ani, la învățământul cu frecvență, diplomele obținute fiind echivalente diplomei de master.

Diploma de absolvire sau de licență a absolvenților învățământului superior de lungă durată din perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna este echivalentă cu diploma de studii universitare de master în specialitate (art. 153 din Legea nr. 1/2011).

Programele de studii universitare de master pot fi:

---

(3) Formularul prevăzut la alin. (2) se comunică în termenul şi în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările şi completările ulterioare, şi normele de punere în aplicare a acesteia.

Art. 5. - Angajatorul care comunică locurile de muncă vacante, reglementate prin legi speciale, are obligația de a transmite la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului Bucureşti toate condițiile speciale de acces pentru ocuparea acestor locuri de muncă.

Art. 6. - Agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului Bucureşti au obligația de a comunica separat pe site-ul instituției locurile de muncă vacante pentru ucenicie".

[1] A se vedea Ovidiu Ținca, *Contractul de ucenicie în dreptul comparat,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 51-59; *Idem, Formarea profesională,* p. 316-317.

[2] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C1 din 3 ianuarie 1980.

[3] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. C7 din 10 ianuarie 1997.

a) master profesional, orientat preponderent spre formarea competențelor profesionale;

b) master de cercetare, orientat preponderent spre formarea competențelor de cercetare științifică. Învățarea realizată în cadrul masterului de cercetare poate fi echivalată cu primul an de studiu din cadrul programelor de studii universitare de doctorat. Masterul de cercetare este exclusiv la forma de învățământ cu frecvență și poate fi organizat în cadrul școlilor doctorale;

c) master didactic, organizat exclusiv la forma de învățământ cu frecvență.

Pot organiza programe de studii universitare de master într-un domeniu acele instituții de învățământ superior care sunt acreditate sau autorizate provizoriu în acest scop (art. 154).

Acreditarea pentru o universitate a unui domeniu de studii universitare de master, împreună cu stabilirea numărului maxim al studenților care pot fi școlarizați și cărora li se poate acorda o diplomă de absolvire se realizează prin hotărâre a Guvernului, în urma evaluării externe realizate de către ARACIS sau de către o altă agenție de asigurare a calității, din țară sau străinătate, înregistrată în Registrul European pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior.

În cadrul domeniului acreditat sau autorizat provizoriu pentru studii universitare de master, programele de studii promovate sunt stabilite anual de către senatul universitar și comunicate Ministerului Educației, până la data de 1 februarie a fiecărui an, pentru a fi publicate centralizat.

Instituțiile de învățământ superior pot stabili parteneriate cu operatori economici, asociații profesionale și/sau instituții publice pentru dezvoltarea unor programe de studii universitare de master care să răspundă cerințelor pieței muncii.

Ministerul Educației, alocă pentru studiile universitare de master la forma de învățământ cu frecvență un număr de granturi de studii finanțate de la buget, pentru universitățile de stat (art. 155).

36. Admitere. Pot candida la programe de studii universitare de master absolvenții cu diplomă de licență sau echivalentă (art. 156).

37. Diploma. Cea conferită după promovarea unui program de studii universitare de master și susținerea cu succes a lucrării de disertație se numește diplomă de master și cuprinde toate informațiile necesare pentru a descrie programul de studii absolvit, inclusiv forma de învățământ. Aceasta este însoțită de suplimentul la diplomă care se eliberează gratuit, în limba română și o limbă de circulație internațională (art. 157).

§10. Studiile universitare de doctorat[1]

38. Organizare. Studiile universitare de doctorat reprezintă al III-lea ciclu de studii universitare și permit dobândirea unei calificări de nivelul 8 din EQF/CEC și din Cadrul Național al Calificărilor. Acestea se desfășoară pe baza unui cod al studiilor universitare de doctorat, aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Programele de studii universitare de doctorat se organizează în școli doctorale acreditate sau autorizate provizoriu. Școlile doctorale se pot organiza de către o universitate sau un consorțiu universitar ori de către consorții sau parteneriate care se stabilesc legal între o universitate sau un consorțiu universitar și unități de cercetare-dezvoltare. Universitățile, respectiv parteneriatele sau consorțiile organizatoare de una sau mai multe școli doctorale acreditate sau autorizate provizoriu constituie o instituție organizatoare de studii universitare de doctorat (IOSUD), recunoscută ca atare de Ministerul Educației, pe baza autorizării provizorii, a acreditării, respectiv a evaluării periodice.

[1] A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 681/2011 privind aprobarea Codului studiilor universitare de doctorat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 551 din 3 august 2011).

Fiecare şcoală doctorală este evaluată individual, pentru fiecare domeniu în parte, în vederea acreditării. Evaluarea şcolii doctorale se face pe baza performanței şcolii doctorale şi a capacității instituționale a IOSUD din care face parte şcoala doctorală. Evaluarea şcolilor doctorale se face de către ARACIS sau de către o altă agenție de asigurare a calității, din țară sau străinătate, pe baza rapoartelor CNCS referitoare la calitatea cercetării şi a rapoartelor CNATDCU referitoare la calitatea resurselor umane. Fiecare şcoală doctorală este evaluată periodic, din 5 în 5 ani.

Programele de studii universitare de doctorat sunt de două tipuri:

a) *doctorat ştiințific*, care are ca finalitate producerea de cunoaştere ştiințifică originală, relevantă internațional, pe baza unor metode ştiințifice, organizat numai la forma de învățământ cu frecvență. Doctoratul ştiințific este o condiție pentru cariera profesională în învățământul superior şi cercetare;

b) *doctorat profesional*, în domeniile artelor sau sportului, care are ca finalitate producerea de cunoaştere originală pe baza aplicării metodei ştiințifice şi a reflecției sistematice, asupra unor creații artistice sau asupra unor performanțe sportive de înalt nivel național şi internațional şi care poate constitui o bază pentru cariera profesională în învățământul superior şi în cercetare în domeniile artelor şi sportului.

Şcolile doctorale din cadrul IOSUD se organizează pe discipline sau tematici disciplinare şi interdisciplinare (art. 158 din Legea nr. 1/2011).

Programul de studii universitare de doctorat se desfăşoară în cadrul unei şcoli doctorale sub coordonarea unui conducător de doctorat şi cuprinde:

a) un program de pregătire bazat pe studii universitare avansate, în cadrul şcolii doctorale;

b) un program individual de cercetare ştiințifică sau creație artistică.

Durata programului de studii universitare de doctorat este, de regulă, de 3 ani. În situații speciale, durata programului de studii poate fi prelungită cu 1-2 ani, cu aprobarea senatului universitar, la propunerea conducătorului de doctorat şi în limita fondurilor disponibile[1].

Studiile se pot întrerupe din motive temeinice, în condițiile stabilite prin regulamentul instituțional propriu de organizare şi desfăşurare a studiilor universitare de doctorat. Durata acestor studii se prelungeşte, în consecință, cu perioadele cumulate ale întreruperilor aprobate (art. 159).

Studiile universitare de doctorat se organizează cu finanțare de la bugetul de stat, în regim cu taxă sau din alte surse legal constituite.

Finanțarea poate fi realizată şi de persoane juridice de drept privat sau de institute de cercetare-dezvoltare pe bază de contract.

Prin hotărâre a Guvernului inițiată de Ministerul Educației Naționale se alocă anual, pentru studiile universitare de doctorat, un număr de locuri multianuale, echivalent numărului de granturi multianuale, pe o durată de minim 3 ani (art. 160).

Doctoratul se poate desfăşura în limba română, în limba minorităților naționale sau într-o limbă de circulație internațională, conform contractului de studii doctorale încheiat între IOSUD, conducătorul de doctorat şi studentul-doctorand (art. 161).

Studiile universitare de doctorat se pot organiza şi în cotutelă, caz în care studentul-doctorand îşi desfăşoară activitatea sub îndrumarea concomitentă a unui conducător de doctorat din România şi a unui conducător de doctorat dintr-o altă țară sau sub îndrumarea concomitentă a doi conducători de doctorat din instituții diferite din România, pe baza unui acord scris între instituțiile organizatoare implicate. Doctoratul în cotutelă poate fi organizat şi în cazul în care conducătorii de doctorat sunt din aceeaşi IOSUD, dar au specializări/domenii diferite de studiu sau unul dintre conducătorii de doctorat a atins vârsta pensionării, conform prevederilor din Carta universitară (art. 162).

[1] În acelaşi sens este şi art. 12 din Legea nr. 288/2004 privind organizarea studiilor universitare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 614 din 7 iulie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 49/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 154 din 22 martie 2013).

39. Admiterea. Au dreptul să participe la concursul de admitere la studii universitare de doctorat numai absolvenții cu diplomă de master sau echivalentă acesteia (art. 163).

40. Studentul-doctorand. Pe parcursul desfăşurării studiilor universitare de doctorat, persoana înscrisă în programul de studii are calitatea de student-doctorand. Studenții-doctoranzi sunt încadrați de către IOSUD sau oricare dintre membrii IOSUD ca asistenți de cercetare sau asistenți universitari, pe perioadă determinată.

Pe toată durata activității, studentul-doctorand beneficiază de recunoaşterea vechimii în muncă şi specialitate şi de asistență medicală gratuită, fără plata contribuțiilor la asigurările sociale de stat, la asigurările pentru şomaj, la asigurările sociale de sănătate şi pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

Studentul-doctorand poate desfăşura activități didactice, potrivit contractului de studii de doctorat, în limita a 4-6 ore convenționale didactice pe săptămână. Activitățile didactice care depăşesc acest nivel vor fi remunerate în conformitate cu legislația în vigoare, intrând sub incidența Codului muncii, cu respectarea drepturilor şi obligațiilor ce revin salariatului şi cu plata contribuțiilor datorate, potrivit legii, la asigurările sociale de stat, la asigurările pentru şomaj, la asigurările sociale de sănătate şi pentru accidente de muncă şi boli profesionale (art. 164).

41. Conducătorul de doctorat. Pot fi conducători de doctorat persoanele care au obținut dreptul de conducere de doctorat înaintea intrării în vigoare a Legii 1/2011, precum şi persoanele care au obținut atestatul de abilitare, având cel puțin funcția de lector/şef de lucrări, respectiv de cercetător ştiințific gradul III.

Calitatea de conducător de doctorat este acordată prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului şi sportului, la propunerea CNATDCU de acordare a atestatului de abilitare, în conformitate cu standardele şi procedurile elaborate de Ministerul Educației. Aceste standarde se stabilesc pe baza unor criterii de evaluare relevante la nivel internațional, propuse de CNATDCU şi aprobate prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului şi sportului. Standardele minimale de acceptare de către CNATDCU a dosarului pentru obținerea atestatului de abilitare nu depind de funcția didactică sau de gradul profesional şi sunt identice cu standardele de acordare a titlului de profesor universitar.

Pentru a conduce doctorate, cadrele didactice şi de cercetare care au dobândit acest drept trebuie să aibă un contract de muncă cu un IOSUD sau o instituție membră a unui IOSUD şi să fie membre ale unei şcoli doctorale. Cadrele didactice şi de cercetare abilitate şi cercetătorii ştiințifici abilitați devin conducători de doctorat în urma abilitării.

Specialiştii care au dobândit dreptul legal de a conduce doctorate în instituții de învățământ superior sau de cercetare-dezvoltare din străinătate dobândesc calitatea de conducător de doctorat în cadrul IOSUD din România, după cum urmează:

a) specialiştii care au calitatea de conducător de doctorat în una din țările Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European şi Confederația Elvețiană dobândesc automat calitatea de conducător de doctorat în România, pe baza unei metodologii aprobate prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului şi sportului;

b) Ministerul Educației, stabileşte o listă a instituțiilor de învățământ superior, din afara țărilor menționate la lit. a), aflate printre cele mai prestigioase universități ale lumii. Specialiştii care au calitatea de conducător de doctorat în una din instituțiile aflate pe această listă dobândesc automat calitatea de conducător de doctorat în România, în urma unei metodologii aprobate prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului şi sportului;

c) specialiştii care sunt conducători de doctorat în cadrul unor instituții din străinătate, altele decât cele prevăzute la lit. a) sau b), pot obține calitatea de conducător de doctorat în România, fie printr-o convenție internațională de recunoaştere reciprocă, fie prin obținerea calității de conducător de doctorat prin Ordin al Ministrului (art. 166).

Un conducător de doctorat nu poate îndruma simultan studenți-doctoranzi decât într-un singur IOSUD, excepție făcând doctoratele conduse în cotutelă.

El poate îndruma simultan maximum 8 studenți-doctoranzi, aflați în diverse stadii ale studiilor de doctorat (art. 167).

Conducătorii de doctorat sunt evaluați o dată la 5 ani [art. 170 alin. (4)].

42. Teza de doctorat. Se elaborează conform cerințelor stabilite de IOSUD prin regulamentul de organizare și desfășurare a programelor de studii universitare de doctorat și în concordanță cu reglementările prevăzute în codul studiilor universitare de doctorat.

Comisia de susținere publică a tezei de doctorat, este propusă de conducătorul de doctorat și aprobată de conducerea IOSUD. Comisia de doctorat este alcătuită din cel puțin 5 membri: președintele, ca reprezentant al IOSUD, conducătorul de doctorat și cel puțin 3 referenți oficiali din țară sau din străinătate, specialiști în domeniul în care a fost elaborată teza de doctorat și din care cel puțin doi își desfășoară activitatea în afara IOSUD respective. Membrii comisiei de doctorat au titlul de doctor și au cel puțin funcția didactică de conferențiar universitar sau de cercetător științific gradul II ori au calitatea de conducător de doctorat, în țară sau în străinătate.

Teza se susține în ședință publică în fața comisiei de doctorat, după evaluarea de către toți referenții. Susținerea tezei de doctorat poate avea loc în prezența a cel puțin 4 dintre membrii comisiei de doctorat, cu participarea obligatorie a președintelui comisiei și a conducătorului de doctorat. Susținerea publică include obligatoriu o sesiune de întrebări din partea membrilor comisiei de doctorat și a publicului.

Pe baza susținerii publice a tezei de doctorat și a rapoartelor referenților oficiali, comisia de doctorat evaluează și deliberează asupra calificativului pe care urmează să îl atribuie tezei de doctorat. Calificativele care pot fi atribuite sunt: „Excelent", „Foarte bine", „Bine", „Satisfăcător" și „Nesatisfăcător". De regulă, calificativul „Excelent" se acordă pentru maximum 15% dintre candidații care obțin titlul de doctor într-un anumit IOSUD, în decursul unui an universitar.

Dacă studentul-doctorand a îndeplinit toate cerințele prevăzute în programul de cercetare științifică și aprecierile asupra tezei de doctorat permit atribuirea calificativului „Excelent", „Foarte bine", „Bine" sau „Satisfăcător" comisia de doctorat propune acordarea titlului de doctor, propunere care se înaintează CNATDCU, spre validare. CNATDCU, în urma evaluării dosarului, propune ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului acordarea sau neacordarea titlului de doctor.

În cazul atribuirii calificativului „Nesatisfăcător", comisia de doctorat va preciza elementele de conținut care urmează să fie refăcute sau completate în teza de doctorat și va solicita o nouă susținere publică a tezei. A doua susținere publică a tezei are loc în fața aceleiași comisii de doctorat, ca și în cazul primei susțineri. În cazul în care și la a doua susținere publică se obține calificativul „Nesatisfăcător", titlul de doctor nu va fi acordat, iar studentul-doctorand va fi exmatriculat.

Titlul de doctor se atribuie prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului, după validarea tezei de doctorat de către CNATDCU.

În cazul în care CNATDCU invalidează argumentat teza de doctorat, IOSUD primește din partea Ministerului Educației o motivație scrisă de invalidare, redactată în baza observațiilor CNATDCU. Lucrarea de doctorat poate fi retransmisă CNATDCU în termen de un an de la data primei invalidări. Dacă lucrarea de doctorat se invalidează și a doua oară, titlul de doctor nu va fi acordat, iar studentul-doctorand va fi exmatriculat.

Teza de doctorat este un document public. Aceasta se redactează și în format digital. În domeniul artelor, teza de doctorat poate fi însoțită de înregistrarea pe suport digital a creației artistice originale. Teza de doctorat și anexele sale se publică pe un site administrat de Ministerul Educației, cu respectarea legislației în vigoare în domeniul drepturilor de autor (art. 168).

43. Diploma. Conferită după promovarea unui program de studii universitare de doctorat, se numește diplomă de doctor. În diploma, care certifică obținerea și deținerea titlului de doctor, se menționează, în mod expres, domeniul disciplinar sau interdisciplinar al doctoratului pentru doctoratul științific; în cea care certifică obținerea și deținerea titlului de doctor într-un domeniu profesional se menționează, în mod expres, domeniul profesional al doctoratului.

În urma finalizării studiilor universitare de doctorat științific, se conferă de către IOSUD diploma și titlul de doctor în științe, corespunzându-i acronimul Dr.

În urma finalizării studiilor universitare de doctorat profesional, se conferă de către IOSUD diploma şi titlul de doctor într-un domeniu profesional, corespunzându-i acronimul Dr. P. (art. 169).

44. Sancţiuni. În cazul nerespectării standardelor de calitate sau de etică profesională, Ministerul Educaţiei, pe baza unor rapoarte externe de evaluare, întocmite, după caz, de CNATDCU, de CNCS, de Consiliul de etică şi management universitar sau de Consiliul Naţional de Etică a Cercetării Ştiinţifice, Dezvoltării Tehnologice şi Inovării, poate lua următoarele măsuri, alternativ sau simultan:

a) retragerea calităţii de conducător de doctorat;

b) retragerea titlului de doctor;

c) retragerea acreditării şcolii doctorale, ceea ce implică retragerea dreptului şcolii doctorale de a organiza concurs de admitere pentru selectarea de noi studenţi-doctoranzi [art. 170 alin. (1)].

§11. Programe postuniversitare

45. Categorii. Art. 171 din Legea nr. 1/2011 prevede trei categorii de programe postuniversitare:

a) programe postdoctorale de cercetare avansată;

b) programe postuniversitare de formare şi dezvoltare profesională continuă;

c) programe postuniversitare de perfecţionare.

46. Programele postdoctorale. Se caracterizează prin aceea că:

a) sunt programe destinate persoanelor care au obţinut o diplomă de doctor în ştiinţe cu cel mult 5 ani înainte de admiterea în programul postdoctoral;

b) asigură cadrul instituţional pentru dezvoltarea cercetărilor după finalizarea studiilor universitare de doctorat;

c) au o durată de minimum un an;

d) se pot finanţa de către instituţii publice sau de către operatori economici;

e) în cadrul instituţiilor de învăţământ superior se desfăşoară în cadrul unei şcoli doctorale pe baza planului de cercetare propus de cercetătorul postdoctoral şi aprobat de şcoala doctorală.

Programele postdoctorale pot fi organizate doar în cadrul şcolilor doctorale acreditate pentru organizarea de programe de studii universitare de doctorat, precum şi în cadrul unităţilor de cercetare-dezvoltare.

La finalizarea programului postdoctoral, IOSUD sau instituţia gazdă acordă un atestat de studii postdoctorale (art. 172).

47. Programele postuniversitare de formare şi dezvoltare profesională continuă. Pot fi organizate de instituţiile de învăţământ superior care au acreditate cel puţin programe de studii universitare de licenţă şi masterat în domeniul ştiinţific respectiv.

Ele se desfăşoară pe baza unui regulament propriu de organizare şi desfăşurare, aprobat de senatul universitar şi cu respectarea reglementărilor în vigoare.

Programele se finalizează cu un examen de certificare a competenţelor profesionale asimilate de cursanţi pe parcursul programului.

Programele postuniversitare se pot organiza în regim cu taxă sau cu finanţare din alte surse.

Au dreptul să participe la studii postuniversitare absolvenţii care au cel puţin studii universitare cu diplomă de licenţă sau echivalentă, iar pentru studiile postuniversitare de perfecţionare absolvenţii care deţin diplomă de absolvire a învăţământului superior de scurtă durată sau diplomă de licenţă ori echivalentă.

La finalizarea programelor postuniversitare de formare şi dezvoltare profesională, instituţia organizatoare eliberează un certificat de atestare a competenţelor profesionale specifice

programului. La finalizarea programelor postuniversitare de perfecționare, instituția organizatoare eliberează un certificat de absolvire (art. 173 din Legea nr. 1/2011).

§12. Bursele private

48. Sediul materiei. Bursele private sunt reglementate de Legea nr. 376/2004[1] și de Instrucțiunile de aplicare a acestei legi aprobate prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1759/2004 și ministrului educației și cercetării nr. 5371/2004[2].

49. Definiția și beneficiarii burselor private. Conform art. 1 alin. (1) din Legea nr. 376/2004, *bursa privată* reprezintă sprijinul pentru studii acordat, în baza unui contract, de către o persoană juridică de drept privat sau de către o persoană fizică unui beneficiar care poate fi, după caz, elev, student, doctorand sau care urmează un program de pregătire postuniversitară, într-o instituție de învățământ superior acreditată, din țară sau din străinătate.

Ea se poate acorda numai cetățenilor români (pct. 1 din Instrucțiuni).

Este prevăzută interdicția acordării acestei burse rudelor sau afinilor până la gradul IV inclusiv (art. 7 din lege).

50. Contractul de acordare a bursei private[3]. Pentru acordarea unei asemenea burse, este necesar ca părțile interesate să încheie un contract, care, evident, este *de natură civilă* și nu de muncă[4].

Părțile sale sunt, pe de o parte, de regulă, *viitorul angajator (persoana juridică de drept privat sau persoana fizică) și* beneficiarul bursei, *viitorul salariat.* Acesta din urmă, dacă nu este încă major, semnează contractul cu *acordul scris* al reprezentantului său legal (pct. 2.2 din Instrucțiuni), după caz, părinte ori tutore etc.

51. Obiectul contractului. Îl constituie acordarea unei burse pe întreaga durată a studiilor sau pe o perioadă mai scurtă de timp (art. 3 din lege).

Cuantumul bursei, stabilit de părți la încheierea contractului [art. 1 alin. (2)], trebuie să acopere cel puțin masa, cazarea și cheltuielile de întreținere, fără a se situa sub nivelul salariului minim pe economie (art. 4). Ea nu se impozitează (art. 8).

Contractul poate conține clauze prin care să se stabilească obligația beneficiarului de a lucra după finalizarea studiilor, prin angajare pe o anumită perioadă, pentru persoana juridică sau fizică ce acordă bursa privată, dar numai pe un post corespunzător studiilor absolvite.

Pe perioada acordării bursei private se interzice ca beneficiarul să lucreze pentru cel ce acordă bursa sau pentru altă persoană juridică ori fizică desemnată de acesta [art. 2 alin. (4) și (5)].

Alte clauze se pot referi la studii, beneficiarul putând fi obligat să obțină anumite rezultate la învățătură.

El este obligat să prezinte contractul, în vederea avizării la instituția (unitatea) de învățământ unde studiază [art. 2 alin. (2)].

O altă obligație a sa poate privi restituirea, în termen de 3 luni de la notificare în baza contractului și a angajamentului asumat[5], a sumelor primite cu titlu de bursă, indexate cu indicele de inflație, pentru neexecutarea totală sau parțială a obligațiilor [art. 5 lit. c) din formularul tipizat al contractului].

---

[1] Privind bursele private (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 899 din 4 octombrie 2004) modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 15/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 16 ianuarie 2007).

[2] Publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1151 din 6 decembrie 2004.

[3] Formatul tipizat constituie Anexa nr. 1 la Instrucțiuni.

[4] A se vedea și Dan Țop, *Natura juridică a contractului prin care se acordă bursă privată*, în „Revista de drept comercial" nr. 2/2005, p. 85-86.

[5] Formularul tipizat al acestui angajament este prevăzut în Anexa 2 la Instrucțiuni.

§13. Alte burse

52. Bursă specială „Guvernul României" pentru formarea managerilor în sectorul public. În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 157/2004[1], bursa specială „Guvernul României" s-a instituit, începând cu anul universitar 2005-2006, în scopul formării de manageri care se angajează să desfăşoare activități de răspundere în cadrul instituțiilor publice, regiilor autonome, agenților economici cu capital majoritar de stat ori în cadrul structurilor sau organismelor internaționale, în calitate de reprezentanți ai statului român (art. 1).

Ea se acordă tinerilor, care se califică în urma unui concurs național şi care sunt acceptați la studii de universități de prestigiu, acreditate sau recunoscute în statele Uniunii Europene şi ale Spațiului Economic European, Statele Unite ale Americii sau în alte state relevante din perspectiva participării României în structurile europene şi euroatlantice (art. 2).

Domeniile pentru care se acordă bursa sunt prevăzute în anexa la Legea nr. 157/2004.

A. Domeniile pentru care se acordă bursă în cazul *studiilor universitare şi de master* sunt:
– economie (management, finanțe etc.);
– drept;
– studii europene;
– relații publice, comunicare;
– administrație publică;
– diplomație, studii politice, relații internaționale;
– inginerie: energie, protecția mediului, chimie sau petrochimie, inginerie economică, construcții, transporturi, inginerie industrială sau producție, tehnologia informației, comunicații;
– educație;
– agricultură, agronomie;
– apărare națională, ordine publică;
– sociologie.

B. Domeniile pentru care se acordă bursă în *cazul studiilor doctorale* sunt:
– economie (management, finanțe etc.);
– drept;
– studii europene;
– administrație publică;
– diplomație, studii politice, relații internaționale;
– apărare națională, ordine publică.

Bursele se acordă pe baza rezultatelor concursului național, prin care se evaluează capacitatea de performanță academică a candidaților, precum şi opțiunea acestora de a servi în sectorul public.

Concursul se organizează anual, iar rezultatele sunt aduse la cunoştință publică până în luna noiembrie a anului premergător începerii anului universitar pentru care se acordă bursele.

Selectarea candidaților în vederea acordării burselor se face de către comisia (art. 4) special instituită de Legea nr. 157/2004 (art. 3)[2].

Potrivit art. 5 din Lege, bursa se acordă unei persoane o singură dată în viață şi numai pentru efectuarea uneia dintre următoarele forme de studiu:

a) studii universitare, pe perioada minimă necesară absolvirii şi obținerii diplomei, conform instituției de învățământ, dar nu mai mult de 5 ani;

b) studii pe perioada minimă necesară finalizării cursurilor de masterat, conform instituției de învățământ, dar nu mai mult de 2 ani;

---

[1] Privind instituirea bursei speciale „Guvernul României" pentru formarea managerilor din sectorul public (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 25 mai 2004), modificată ulterior.

[2] A se vedea privind această comisie şi atribuțiile sale, art. 8-18 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 157/2004, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1516/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 905 din 5 octombrie 2004), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 461/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 463 din 1 iulie 2005).

c) studii de doctorat, pe o perioadă care nu poate depăşi 4 ani[1].

Beneficiarilor li se acordă burse în valută, pe tip de studii şi în cuantum după cum urmează:

a) studii universitare, în limita maximă a sumei de 30.000 euro/an de studiu, dar nu mai mult de 2.500 euro/lună;

b) studii de masterat, în limita maximă a sumei de 35.000 euro/an de studiu, dar nu mai mult de 3.000 euro/lună;

c) studii de doctorat, în limita maximă a sumei de 20.000 euro/an de studiu, dar nu mai mult de 1.600 euro/lună[2].

Contractul de acordare a bursei se încheie între *beneficiarul* bursei[3] şi *partenerul de implementare*, care poate fi, după caz, o instituţie bancară internaţională sau o organizaţie internaţională interguvernamentală, pe baza unui acord încheiat cu România sau cu autorităţile române competente [art. 6 alin. (1) din Legea nr. 157/2004].

În baza contractului, beneficiarul are dreptul:

a) să beneficieze de sumele acordate prin bursă;

b) să fie repartizat în poziţie de conducere sau de răspundere, ulterior finalizării studiilor şi în condiţiile stabilite prin normele metodologice cu condiţia îndeplinirii criteriilor de performanţă prevăzute în fişa postului[4].

Obligaţiile sale principale sunt de a menţine pe toată durata studiilor un nivel minim de performanţă echivalent cu calificativul „Bine" şi de a-şi desfăşura activitatea, ulterior absolvirii studiilor, în sectorul public o perioadă minimă obligatorie, după cum urmează:

a) 5 ani – dacă au beneficiat de bursă pe o perioadă efectivă a studiilor mai mare de 27 de luni, reprezentând echivalentul a 3 ani de şcolarizare, sau dacă suma totală primită ca bursă a depăşit echivalentul a 60.000 euro;

b) 4 ani – în cazurile care nu se încadrează la lit. a), dar în care au beneficiat de bursă pe o perioadă efectivă a studiilor mai mare de 18 luni, reprezentând echivalentul a 2 ani de şcolarizare;

c) 3 ani – în celelalte situaţii[5].

În cazul nerespectării clauzelor contractuale, beneficiarul restituie partenerului de implementare sumele acordate, precum şi penalizările şi dobânzile stabilite prin contract.

La rândul său, partenerul de implementare virează Ministerului Educaţiei, în vederea restituirii către bugetul de stat, fondurile aferente obligaţiilor nerespectate de beneficiari şi recuperate de la aceştia.

Pentru cazul neexecutării de către beneficiarul bursei a obligaţiilor prevăzute în contractul încheiat cu partenerul de implementare, alături de beneficiar se obligă solidar 3 garanţi, persoane fizice, care au un venit situat peste salariul mediu pe economie, la plata lunară a 50% din venitul net până la concurenţa sumei totale acordate de la bugetul de stat, precum şi a penalităţilor şi dobânzilor stabilite prin contract[6].

53. Bursa de performanţă „Meritul Olimpic" şi bursa de cercetare. Sunt reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1004/2002 privind stimularea elevilor şi studenţilor care au primit distincţii la olimpiade şcolare internaţionale organizate pentru învăţământul preuniversitar şi a doctoranzilor care au obţinut rezultate deosebite în activitatea de cercetare[7].

Bursele de permanenţă „Meritul Olimpic" se acordă elevilor care au primit distincţii la olimpiadele şcolare (art. 1).

---

[1] Art. 3 din Normele metodologice.

[2] Art. 5 din Normele metodologice.

[3] Formularul tipizat al acestui contract este prevăzut în Anexa la Normele metodologice.

[4] Art. 4 din formularul tipizat al contractului.

[5] Art. 10 din Legea nr. 157/2004 şi art. 7 din Normele metodologice.

[6] Art. 11 din Legea nr. 157/2004.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 684 din 17 septembrie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 359/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 271 din 24 aprilie 2007).

Cuantumul unei burse este de 265 lei şi se reactualizează anual prin Ordin al ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului [art. 4 alin. (1)].

Bursele de cercetare se acordă suplimentar, prin concurs tinerilor doctoranzi cu vârsta de până în 35 de ani, angajaţi în învăţământ sau în cercetare ştiinţifică, cu rezultate deosebite în activitatea de cercetare ştiinţifică, cu rezultate deosebite în activitatea de cercetare la doctorat, indiferent de forma de învăţământ pe care o urmează [art. 3 alin. (2)].

Cuantumul bursei este de 1500 lei lunar şi se reactualizează anual prin ordin al ministrului educaţiei, cercetării şi tineretului, în funcţie de evoluţia indicelui ratei inflaţiei [art. 4 alin. (1)].

54. Burse de studii acordate unor studenţi cu domiciliul în mediul rural. Conform art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 769/2005[1], Ministerul Educaţiei acordă anual, pe bază de contract, un număr de burse de studii studenţilor cu domiciliul în mediul rural care urmează cursurile de zi ale unor instituţii de învăţământ superior acreditate şi care se obligă ca după absolvirea studiilor universitare să profeseze în învăţământul din mediul rural, în specialitatea pentru care s-au pregătit, în calitate de titular sau suplinitor, o perioadă cel puţin egală cu perioada pentru care au primit bursa.

Aceste burse se pot cumula cu alte tipuri de burse[2].

Sumele necesare pentru finanţarea lor se asigură de la bugetul de stat, prin Ministerului Educaţiei.

Cuantumul bursei de studii este de 350 lei/lună şi se indexează (art. 2).

Studenţii beneficiari ai burselor încheie cu Ministerul Educaţiei un contract prin care se stabilesc drepturile şi obligaţiile părţilor.

Pentru a beneficia burse, studenţii din instituţiile de învăţământ superior acreditate trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

a) să aibă domiciliul în mediul rural;

b) să nu aibă restanţe la examene pe perioada în care primesc bursă de studii şi să nu repete niciun an universitar.

În cazul în care după absolvirea studiilor universitare beneficiarul bursei refuză să profeseze în învăţământul rural conform prevederilor contractului, acesta va restitui integral sumele primite cu titlu de bursă, indexate cu indicele de inflaţie (art. 3).

Numărul burselor şi forma tipizată a contractului de acordare a bursei de studii se stabilesc prin Normele metodologice de aplicare a hotărârii, aprobate prin Ordinul ministrului educaţiei şi cercetării nr. 4923/2005[3].

§14. Concediile pentru formare profesională

55. Reglementare. Categorii. Art. 154-158 din Codul muncii reglementează concediile pentru formare profesională[4].

---

[1] Privind acordarea unor burse de studii unor studenţi cu domiciliul în mediul rural (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 669 din 27 iulie 2005).

Pentru dezvoltări, a se vedea Gabriela Cristina Frenţiu, *Consideraţii referitoare la Hotărârea Guvernului nr. 769/2005 privind acordarea unor burse de studii unor studenţi cu domiciliul în mediul rural*, în „Dreptul" nr. 5/2007, p. 86-94.

[2] De pildă, cele acordate în temeiul Hotărârii Guvernului nr. 445/1997 privind stabilirea Criteriilor generale de acordare a burselor şi a altor forme de sprijin material pentru elevi, studenţi şi cursanţi din învăţământul de stat, cursuri de zi (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 195 din 15 august 1997, modificată ulterior).

[3] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I. nr. 859 din 23 septembrie 2005.

[4] Astfel de concedii sunt prevăzute, de exemplu, şi în cazul asistenţilor judiciari (art. 19-22 din Regulamentul privind concediul de odihnă şi alte concedii ale asistenţilor judiciari, aprobat prin Ordinul ministrului justiţiei nr. 2430/2006, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 941 din 21 noiembrie 2006), precum şi în cazul personalului auxiliar de specialitate şi personalul conex al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea

Acordarea acestor concedii se justifică doar în situația în care cursurile de pregătire profesională se desfăşoară la inițiativa salariaților, nu şi atunci când ele au loc la solicitarea angajatorului.

Într-adevăr, în situația în care salariatul urmează formarea profesională la propunerea angajatorului, nu se pune problema concediului, deoarece stagiul sau cursul de formare profesională este inclus în programul de muncă, inclusiv timpul necesar pregătirii teoretice şi susținerii examenelor de parcurs sau la sfârşitul perioadei respective. Nu se pune problema concediului pentru formare profesională, nici atunci când participarea la stagiu sau cursurile de formare profesională, inițiată de angajator, presupune scoaterea integrală din activitate a salariatului şi nici în situația în care o persoană încheie un contract de calificare profesională, prin care se obligă să urmeze formarea profesională organizată de angajator, precum şi în cazul contractului de adaptare profesională[1].

Două categorii de concedii sunt prevăzute de art. 154 din Codul muncii ce se acordă la inițiativa salariaților: concedii fără plată şi concedii cu plată.

56. Concediul fără plată. Se acordă, la cererea salariatului care urmează o formă de pregătire profesională la inițiativa sa[2]. Cererea trebuie adresată cu cel puțin o lună înainte de efectuarea concediului şi va cuprinde data începerii stagiului, domeniul şi durata acestuia, precum şi instituția de formare profesională [art. 156 alin. (1)]. Angajatorul nu poate respinge cererea de concediu, decât dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activității [art. 155 alin. (2)][3].

Deşi legea nu prevede durata unui atare concediu, este evident că acesta corespunde duratei cursurilor şi a celei necesare desfăşurării verificărilor (examenelor) finale etc.

Concediul fără plată pentru formare profesională poate fi fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior [art. 156 alin. (2) din Codul muncii].

Pe durata concediului fără plată pentru formare profesională, salariatul beneficiază de toate drepturile cuvenite în timpul muncii efective, altele decât salariul (art. 158 din Codul muncii).

Distinct, Hotărârea Guvernului nr. 250/1992[4] reglementează concediile fără plată la care au dreptul salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unitățile bugetare, ale căror durate însumate nu pot depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru:

– susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

– susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat [art. 25 alin. (1) lit. a) şi b)].[5]

(art. 17-20 din Regulamentul aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 186/2007, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 255 din 17 aprilie 2007, modificat ulterior).

[1] A se vedea şi Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 317-318.

[2] Dreptul la acest concediu este prevăzut şi de art. 20 din Hotărârea Guvernului nr. 404/2006 privind organizarea şi desfăşurarea studiilor universitare de masterat, care prevede: „masteranzii care urmează studiile la forma de învățământ fără frecvență şi sunt salariați în administrația publică, în regiile autonome cu specific deosebit sau în alte unități bugetare au dreptul la concedii de studii fără plată, potrivit legislației în vigoare."

[3] Anterior modificării art. 50 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011, se cerea acordul sindicatului în ceea ce priveşte soluționarea cererii de concediu.

Curtea Constituțională a decis că noul text este conform legii fundamentale: „Faptul că, în noua viziune a legii, nu mai este nevoie de acordul sindicatului nu înseamnă că nivelul de protecție al angajatului scade, ci se repoziționează mai degrabă rolul sindicatului în relația salariat - angajator, fără a se afecta însă prevederile art. 9 din Constituție. De altfel, nici în acest caz refuzul angajatorului nu poate fi discreționar, ci doar justificat de perspectiva afectării grave a activității. În plus, şi în acest caz, un refuz nejustificat al angajatorului poate fi contestat în fața instanței de judecată." (Decizia nr. 383/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

[4] Privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unitățile bugetare (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 188 din 13 iunie 1995), modificată ulterior.

[5] Ionel Petrea, Ana Cioriciu, *Concediul de studii*, în „Tribuna economică" nr. 26/2007, p. 32-33.

Potrivit art. 268 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cadrele didactice care redactează teza de doctorat sau lucrări în interesul învățământului pe bază de contract de cercetare ori de editare au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ.

57. Concediul cu plată. Conform art. 157 din Codul muncii, este un *drept* al salariatului în cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea salariatului la formarea profesională.

Durata acestui concediu, este de până la 10 zile[1] lucrătoare sau de până la 80 de ore.

De aici, însă, nu trebuie să se înțeleagă că angajatorul nu poate acorda concediu cu plată pentru formare profesională cu o durată mai mare de 10 zile, chiar 30 de zile sau mai mult[2].

El are o asemenea posibilitate atunci când concediul se acordă la inițiativa sa ori îl aprobă la solicitarea salariatului.

Obligația acordării maximului de 10 zile, intervine în subsidiar, adică numai atunci când angajatorul nu a asigurat pe cheltuiala sa participarea salariaților la formarea profesională[3].

Perioada în care salariatul beneficiază de concediu se stabilește de comun acord cu angajatorul. El trebuie să înainteze angajatorului cererea[4] cu cel puțin o luna înainte de efectuarea concediului şi să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituției unde se va pregăti [art. 156 alin. (1)], la fel ca în cazul concediului fără plată.

Pe perioada concediului de studii salariatul are dreptul la o indemnizație stabilită ca în cazul concediului de odihnă (art. 150).

Art. 158 din Cod mai prevede că durata concediului de formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului anual de odihnă. Prin urmare, acest din urmă concediu nu este afectat de concediul de studii.

În conformitate cu dispozițiile Legii educației naționale nr. 1/2011, personalul didactic titular pe un post didactic din învățământ, care din proprie inițiativă solicită să se specializeze sau să participe la cercetare ştiințifică în țară sau în străinătate are dreptul la concedii fără plată care nu pot depăşi 3 ani într-un interval de 7 ani [art. 304 alin. (10)]. De asemenea, poate beneficia de concediu fără plată pe timpul unui an universitar, o dată la 10 ani cu rezervarea catedrei [art. 304 alin. (11)].

---

[1] Un astfel de concediu este prevăzut, de exemplu, şi în cazul asistenților judiciari [art. 21 alin. (1) din Regulamentul privind concediul de odihnă şi alte concedii ale asistenților judiciari], precum şi în cel al personalului auxiliar de specialitate şi personalul conex al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea [art. 18 alin. (2) din Regulamentul aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 186/2007].

[2] De pildă, art. 30 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind drepturile salariale şi a altor drepturi ale funcționarilor publici pe anul 2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 29 ianuarie 2007), aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 474 din 16 iulie 2007), modificată ulterior, stipulează că, în cazul în care conducătorul autorității sau instituției publice apreciază că studiile continuate de funcționarii publici sunt utile autorității sau instituției publice, poate acorda concediu de studii cu plata în limita a 30 de zile lucrătoare anual.

[3] Ionel Petrea, Ana Cioriciu, *Concediul de studii*, în „Tribuna economică" nr. 8/2006, p. 40.

[4] Personalul de specialitate juridică, asimilat judecătorilor şi procurorilor, din Ministerul Justiției are dreptul, la cerere, la concedii plătite pentru formare profesională, în următoarele situații:

a) participarea la cursuri sau a alte forme de specializare, organizate în țară ori străinătate;

b) pregătirea şi susținerea examenului de capacitate, a examenului de doctorat, şi a examenului de promovare în funcții de execuție [art. 15 alin. (1) din Regulamentul privind concediile personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor şi procurorilor din Ministerul Justiției nr. 1419/C/2005 publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1025 din 18 noiembrie 2005, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 2009/2007, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 570 din 20 august 2007].

Capitolul X

GENERALITĂȚI PRIVIND CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

§1. Reglementarea contractului individual de muncă

1. Repere istorice ale reglementării[1]. Inițial, contractul individual de muncă a fost reglementat de art. 1470 pct. 1 din *Codul civil anterior*, alături de contractul de antrepriză și de cel de transport, ca una din felurile de locațiune a lucrărilor, și anume „aceea prin care persoanele se obligă a pune lucrările lor în serviciul altora". Era cunoscut sub denumirea de *contractul de locațiune de muncă* (art. 1413)[2].

Actualul Cod civil – Legea nr. 287/2009, nu reglementează un asemenea contract. În schimb, prevede *contractul de furnizare*, acesta fiind acela *prin care o parte, denumită furnizor, se obligă să presteze anumite servicii la unul sau mai multe termene ulterioare ori în mod continuu, iar cealaltă parte, denumită beneficiar, se obligă să primească prestarea serviciilor și să plătească prețul lor* (art. 1766).

Contractul individual de muncă a fost prevăzut distinct, pentru prima dată, de *Legea contractelor de muncă din anul 1929*[3].

Ulterior, a făcut obiect principal de reglementare atât pentru *Codul muncii din 1950, cel din 1972, cât și pentru Codul muncii,* în vigoare de la 1 martie 2003[4].

2. Reglementarea actuală a contractului individual de muncă. În principal, contractul individual de muncă este reglementat de *Codul muncii. Acesta* conține un întreg titlu (II), intitulat „Contractul individual de muncă", cel mai cuprinzător din structura sa; înglobează nouă capitole (art. 10-110), ceea ce reprezintă aproximativ o treime din textele Codului. Contractul individual de muncă este instituția reglementată exhaustiv, motiv pentru care putem aprecia că *actualul Cod al muncii este, cu precădere, o lege a acestui contract*[5].

---

[1] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura All Beck, București, 2001, p. 136.

[2] Matei B. Cantacuzino, *Elementele dreptului civil*, ediție îngrijită de Gabriela Bucur, Marian Florescu, Editura All Educațional, București, 1998, p. 646.

[3] Expresia *„contractul de muncă"*, a fost inventată, se pare, de economiști la sfârșitul sec. XIX, apoi descrisă de juriști la începutul sec. XX (Benoît Geniaut, *Le contrat du travail et la realité*, în Revuie du droit Travail n°. 2-février, 2013, p. 91).

[4] Legea nr. 53/2003 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 12/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015).

[5] La sfârșitul anului 2013 în România erau 5,2 milioane de salariați, din care 2,3 milioane în sectorul bugetar. (sursa: http://www.money.ro/romania-anului-2014--5-2-milioane-de-salariaprc-c8prc-9bi-prc-c8prc-99i-5-4-milioane-de-pensionari_1257520.html).

§2. Definiții ale contractului individual de muncă

3. Definiții legale. Conform art. 37 din *Legea din anul 1929,* contractul individual de muncă era „convențiunea prin care una din părți denumită salariat se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat sau pentru o lucrare determinată, unei părți denumite patron, care la rândul său se obligă să remunereze pe cel dintâi". În literatura juridică a timpului s-a arătat că „în această definiție intră nu numai ceea ce doctrina numeşte *locatio operarum,* adică locațiunea de servicii în care salariatul îşi tocmeşte munca sa şi în care este plătit cu unitatea de timp (ora, ziua, luna sau anul), dar şi ceea ce doctrina numeşte *locatio operis,* adică locația de lucrări în care lucrătorul se tocmeşte să facă o lucrare determinată, iar plata să se facă în raport cu lucrarea sau cu bucata[1].

Art. 12 din *Codul muncii din anul 1950* definea contractul în discuție drept înțelegerea scrisă, potrivit căreia o parte, angajatul se obliga a presta munca unei alte părți, aceluia care angajează în schimbul unei remunerații.

La rândul său, art. 64 din *Codul muncii din 1972* prevedea: „contractul individual de muncă se încheie în scris şi va cuprinde obligația persoanei încadrate în muncă de a-şi îndeplini sarcinile ce-i revin, cu respectarea ordinii şi a disciplinei, a legilor, îndatorirea unității de a asigura condiții corespunzătoare pentru buna desfăşurare a activității, de a o remunera în raport cu munca prestată şi de a-i acorda celelalte drepturi ce i se cuvin, precum şi alte clauze stabilite de părți".

Art. 10 din Codul muncii actual prevede:

„Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu"[2].

4. Definiții doctrinare. În literatura juridică franceză, contractul individual de muncă este considerat acel contract prin care o persoană fizică (salariatul) se angajează să presteze o muncă în subordinea unei persoane fizice sau juridice (angajatorul) în schimbul unei remunerații[3].

Asemănător, în *Luxembourg*, contractul în discuție este definit ca acea convenție prin care o persoană se angajează să pună activitatea sa la dispoziția unei alte persoane, în subordinea căreia se plasează, în schimbul unei remunerații[4].

În doctrina românească s-au dat mai multe definiții contractului individual de muncă; de exemplu, acesta este:

– *înțelegerea* încheiată în scris, între *o persoană fizică* pe de o parte şi, de regulă, *o unitate* pe de altă parte, prin care prima se obligă a presta munca prevăzută în contract – îndeplinind atribuțiile ce-i revin, cu respectarea disciplinei şi legalității, în cadrul unității, care, corelativ se obligă să-i asigure persoanei încadrate – *condiții corespunzătoare pentru buna desfăşurare a activității,* deplina protecție şi securitate a muncii şi să o retribuie în raport cu munca prestată, potrivit legii şi clauzelor contractului[5];

– *înțelegerea* dintre o persoană fizică, denumită salariat şi o persoană fizică sau persoană juridică denumită angajator, prin care salariatul se obligă să presteze munca prevăzută în

---

[1] G. Taşcă, *Politica socială a României. (Legislația muncitorească,* Bucureşti), 1940, p. 181.

[2] În acelaşi sens este şi art. 2 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1105/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 798 din 10 noiembrie 2011).

[3] Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, *Droit du travail,* 29e édition, Dalloz, Paris, 2015, p. 227.

[4] Romain Schintgen, Joseph Fabor, *Le contract de Travail, Droit et jurisprudence*, publication du Ministere du Travail et de L'Emploi, 2010, p. 15.

[5] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat*, vol. I, Editura ştiințifică şi enciclopedică, Bucureşti, 1978, p. 166.

contract, îndeplinind atribuțiile pe care şi le-a asumat, în condițiile de disciplină stabilite prin lege şi de către angajator, în schimbul unui salariu şi a altor drepturi convenite[1].

– *înțelegerea încheiată prin scris* prin care o parte – salariatul – se obligă la prestarea, cu continuitate, în timp a unei munci în folosul şi sub subordonarea celeilalte părți – angajatorul – persoana juridică sau persoana fizică, iar acesta este obligat, la rândul său, să-i plătească salariul şi să-i asigure condiții adecvate de muncă[2].

Fireşte, vom defini contractul în discuție pornind de la dispoziția art. 10 din Codul muncii.

Numai că textul pare deficitar şi incomplet.

Într-adevăr, având în vedere că în dreptul nostru termenul de „contract" şi cel de „convenție" sunt sinonimi[3], pentru a evita caracterul *idem per idem*[4] al definiției credem că ar fi fost mai indicată formularea „contractul individual de muncă este convenția", în loc de „contractul individual de muncă este contractul".

Apoi, se ştie că orice contract sau convenție presupune un acord de voințe, drepturi şi obligații reciproce. Or, din definiția legală prevalează doar obligația salariatului de a presta munca sub autoritatea unui angajator în schimbul căreia primeşte o remunerație şi numai implicit se deduce că este vorba şi de obligația angajatorului de a plăti salariul. În plus, acesta are şi îndatorirea generală de a asigura condiții de muncă adecvate, securitatea şi sănătatea în muncă[5].

În sfârşit, ca regulă, angajatorul este o persoană juridică şi doar ca excepție persoană fizică.

Drept consecință, în definiție ar fi trebuit să se țină seama de această ordine.

De aceea, propunem următoarea definiție: *contractul individual de muncă este acea convenție în temeiul căreia o persoană fizică, denumită salariat sau angajat, se obligă să presteze o anumită activitate pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care, la rândul său, se obligă să plătească remunerația, denumită salariu şi să asigure condiții adecvate desfăşurării activității, menținerii securității şi sănătății în muncă*[6].

§3. Elementele contractului individual de muncă

5. Enumerarea elementelor. Contractul individual de muncă se caracterizează prin următoarele elemente:

– prestarea muncii;

– salariul;

– subordonarea salariatului față de angajator (patron)[7].

---

[1] Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *Dreptul muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 355.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* ediția a III-a revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 228.

[3] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 749.

[4] Adică „acelaşi prin acelaşi". Este vorba de o argumentație defectuoasă, tautologică (A se vedea Eugen Munteanu, Lucia - Gabriela Munteanu, *Aeterna latinitas, Mică enciclopedie a gândirii europene în expresie latină,* Editura Polirom, Iaşi, 1996, p. 115).

[5] A se vedea art. 6 alin. (1), art. 39 alin. (1), lit. f), art. 40 alin. (2) lit. b)) din Codul muncii.

[6] O definiție asemănătoare este întâlnită şi în Franța (Benoît Geniaut, *op. cit.,* p. 91).

În doctrina juridică germană, contractul de muncă este definit ca acel contract de schimb reciproc, de drept privat, prin care angajatorul se obligă la plata unui salariu, iar angajatul, sub conducerea angajatorului, la prestarea unei munci, de regulă, dependentă (Günter Schaub, Ulrich Koch, Rüdiger Linck, Hinrich Vogelsang, *Arbeitsrechts – Handbuch*, 12 Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2007, p. 197).

[7] Aproape identic, Înalta Curte de Casație şi Justiție a statuat: *pentru a califica un contract ca fiind de muncă, trebuie să fie reunite trei elemente:*

- prestarea muncii ca scop primar al contractului;

- remunerarea muncii depuse;

- existența unui raport de subordonare (Decizia nr. 574/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

Conform jurisprudenței franceze, o activitate constituie *„muncă"* dacă *este subordonată* (Benoit Geniaut, p. 97.)

La cele trei elemente se mai adaugă încă unul, cel temporal[1], având în vedere că acest contract se încheie pe o durată nedeterminată sau determinată de timp.

6. Prestarea muncii. Nu există un contract individual de muncă fără prestarea unei activități în cursul unei perioade de timp, într-un număr de ore pe zi, conform programului de lucru stabilit de angajator şi anume, de regulă, de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână [art. 112 alin. (1) din Codul muncii].

Nu poate fi vorba decât de o muncă sau o activitate licită şi morală[2].

Munca poate fi *fizică* – este cazul muncitorilor (lucrătorilor manuali), *intelectuală,* în cazul medicilor, inginerilor etc. sau *artistică,* în cazul actorilor etc.[3]

Acest prim element – *prestarea muncii* – nu este însă suficient pentru identificarea unui contract individual de muncă deoarece şi cei care exercită profesii liberale (avocații, notarii publici etc.) lucrează în beneficiul altor persoane.

Important este cine *suportă riscurile şi sarcina activității.* În situația în care cel ce prestează munca suportă aceste riscuri, el nu este salariat, ci are calitatea de lucrător independent. Dimpotrivă, dacă aceea persoană exercită activitatea în profitul cocontractantului, care îşi asumă şi riscurile, atunci convenția lor este susceptibilă de a fi calificată contract de muncă[4].

7. Salariul. Contractul individual de muncă este un contract cu titlu oneros şi de aceea plata salariului constituie un element necesar al său.

În cazul în care o persoană o ajută pe alta, din prietenie, benevol, inclusiv în familie, fără să primească nimic în schimb, el nu are calitatea de salariat. În această situație, între cele două persoane nu se încheie un contract de muncă.

Dar, remunerația nu poate conduce întotdeauna la concluzia existenței unui astfel de contract, ci după caz, a unui contract de administrare sau de mandat comercial, deoarece şi acestea comportă prestarea unei munci şi plata ei.

Aşadar, criteriul – plata salariului – el singur, nu este decisiv pentru a califica un contract ca fiind de muncă[5].

8. Subordonarea. Între cele două părți ale contractului există o relație de subordonare, caracterizată prin prestarea muncii sub *autoritatea angajatorului*[6], care are puterea de a da ordine şi directive salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu şi de a sancționa abaterile de la disciplina muncii[7]. Este ceea ce se cheamă, *subordonarea juridică.*

Acest tip de subordonare este pe deplin justificată, având în vedere că salariatul îşi desfăşoară activitatea într-o unitate aparținând angajatorului său, că el utilizează mijloacele de

---

[1] A se vedea, pentru acest element, Charles Munoz, *La fin du contract individuel de travail et le droit aux indemnités de l' assurance – chomage,* thése de licence prezenté a la Faculté de droit de l'Université Laussanne, 1992, p. 13-14.

[2] A se vedea art. 15 din Codul muncii.

[3] Bernard Teyssié, *Droit du travail. 1. Relations individuelles de travail,* deuxiéme édition, Litéc, Paris, 1992, p. 214-215.

[4] Denis Gatumel, *op. cit.,* p. 352-353.

[5] Bernard Tessyé, *op. cit.,* p. 216.

[6] Potrivit *Dicționarului Explicativ al Limbii Române* (Editura Univers Enciclopedic Gold, Bucureşti, 2009, p. 79), termenul *autoritate* semnifică, „putere, drept de a emite dispoziții, de a impune ascultare."

[7] Subordonarea există pentru că, în raport cu salariatul său, *angajatorul se bucură de anumite prerogative esențiale,* respectiv:

- prerogativă organizatorică;
- prerogativă normativă;
- prerogativă disciplinară.

Angajatorul este singurul în măsură să stabilească structurile interne şi să dispună cu privire la modul de organizare a muncii în unitate; să emită norme interne cu valoare de izvor de drept; să constate abaterile disciplinare şi să aplice sancțiunile ce se impun.

Aceste prerogative configurează autoritatea angajatorului față de care salariatul este subordonat (Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole, vol.* I, Articolele 1-107, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 49-50).

muncă ale acestuia (maşini, utilaje, materii prime, materiale etc.) şi că fără o organizare şi disciplină a muncii corespunzătoare nu este posibilă o activitate eficientă.

Trebuie adăugat că prin contractul individual de muncă, salariatul se află şi într-o relaţie de *subordonare economică* faţă de angajator, care, în considerarea muncii prestate, îi asigură mijloacele de existenţă (prin plata succesivă a salariului).

În marea majoritate a cazurilor, o persoană fizică încheie un contract de muncă şi devine salariat pentru ca, prin exercitarea unei meserii, profesii, ocupaţii, să-şi asigure existenţa sa şi a familiei, salariul fiind, ca regulă, unicul venit de care dispune.

Ca urmare a existenţei raportului de subordonare, salariatul nu suportă riscul contractului. Acesta revine angajatorului nu numai datorită existenţei raportului de subordonare, ci şi datorită asumării riscului afacerii. În timp ce el este proprietarul mijloacelor materiale şi băneşti, salariatul, în executarea contractului, aduce numai forţa de muncă.

9. Elementul temporal. Contractul individual de muncă presupune desfăşurarea unei activităţi pe o durată de timp determinată sau nedeterminată în care el este în fiinţă.

Munca este prestată succesiv, de regulă, zilnic (excepţie fac zilele libere şi cele în care nu se lucrează), în cadrul unui program de lucru, ca regulă, de 8 ore.

§4. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă

10. Enumerarea trăsăturilor. Contractul individual de muncă se evidenţiază prin trăsături care îl apropie şi, în acelaşi timp, îl individualizează faţă de contractele civile[1].

Tradiţional, s-a considerat[2] că el este:

– un act juridic;
– bilateral;
– sinalagmatic;
– oneros şi comutativ;
– consensual;
– *intuitu personae*;
– executare succesivă.

Contractul individual de muncă implică obligaţia „de a face"; el nu poate fi încheiat sub condiţie suspensivă, dar poate fi afectat de un termen extinctiv.

11. Contractul individual de muncă – act juridic. Acest contract reprezintă o manifestare de voinţă a două persoane în scopul stabilirii de drepturi şi obligaţii reciproce şi corelative ce alcătuiesc conţinutul raportului juridic de muncă.

El este deci un act juridic guvernat de *principiul libertăţii de voinţă*, care presupune două elemente: o libertate a părţilor în ce priveşte *dorinţa manifestată de a încheia,* în general, un contract de muncă (dacă doresc sau nu să încheie contractul) şi o libertate în ceea ce priveşte *condiţiile în care vor încheia acest contract* (stabilirea clauzelor contractuale concrete, convenabile pentru ambele părţi), cu alte cuvinte, libertatea în ce priveşte conţinutul contractului de muncă[3].

Desigur că, libertatea părţilor trebuie să se manifeste cu respectarea dispoziţiilor legale.

Două texte ale Codului muncii prezintă importanţă deosebită în acest sens:

– art. 11: „clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub minimul stabilit prin acte normative sau prin contracte colective de muncă";

---

[1] Contractul individual de muncă nu este desigur un contract civil. Dar, ele fac parte din familia contractelor de drept privat (Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 228-230).

[2] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 139-143.

[3] Magda Volonciu, *Libertatea muncii, principiu fundamental al dreptului muncii,* în „Studii de drept românesc", nr. 3-4/1991, p. 150.

– art. 38: „salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate".

12. Contractul individual de muncă – act juridic bilateral. Contractul individual de muncă nu poate avea decât două părți: *salariatul* (angajatul) *şi* angajatorul (*patronul*).

Salariatul este persoana fizică care se obligă să presteze munca.

Angajatorul (patronul) este persoana juridică sau persoana fizică care utilizează forța de muncă salariată[1].

Această trăsătură deosebeşte contractul individual de muncă de contractele civile care, uneori, pot avea o pluralitate de creditori şi debitori, precum şi de contractul colectiv de muncă, care are una din părți *o colectivitate de salariați* (nu doar unul singur), iar cealaltă, uneori, este, *o colectivitate de angajatori.*

13. Contractul individual de muncă – contract sinalagmatic. Potrivit art. 1171 din Codul civil[2], „contractul este sinalagmatic atunci când obligațiile născute din acesta sunt reciproce şi interdependente".

Într-adevăr, contractul individual de muncă presupune asemenea obligații: salariatul se obligă să presteze o muncă în beneficiul angajatorului, care, la rândul lui se obligă să plătească această muncă.

Aşadar, acest contract dă naştere la drepturi şi obligații reciproce între părți; cauza obligației uneia dintre ele o constituie executarea obligației celeilalte[3].

14. Contractul individual de muncă - contract oneros şi comutativ. Conform aceluiaşi Cod civil, contractul prin care fiecare parte urmăreşte să îşi procure un avantaj în schimbul obligațiilor asumate este cu titlu *oneros* [art. 1172 alin. (1)]; este *comutativ* contractul în care, la momentul încheierii sale, existența drepturilor şi obligațiilor părților este certă, iar întinderea acestora este determinată sau determinabilă [art. 1173 alin. (1)].

15. Contractul individual de muncă mai este un contract consensual? Se pune această întrebare, în prezent, ca urmare a modificării art. 16 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011.

Potrivit noului text [alin. (1)], „contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este *obligatorie* (s.n.) pentru încheierea valabilă a contractului".

Înlăturarea dispoziției anterioare [de la alin. (2)][4], precum şi existența noilor prevederi privind sancționarea nu numai a angajatorului [art. 260 alin. (1) lit. e) şi art. 264 alin. (3) din Codul muncii], ci şi a prestatorului muncii, a lucrătorului [art. 260 alin. (1) lit. f)] în cazul inexistenței formei scrise a contractului, pot conduce la ideea că pentru validitatea acestuia este necesară forma scrisă (condiție, deci, *ad validitatem*).

Se derogă astfel de la principiul consensualismului, „ridicat la rang de principiu fundamental" de art. 8 alin. (1) al Codului muncii. Or, o condiție *ad validitatem* constituie, *eo ipso*, o derogare de la principiul menționat, fapt care „în cazul dat, reprezintă însăşi negarea acestui principiu"[5].

---

[1] A se vedea art. 14 din Codul muncii.

[2] Codul civil – Legea nr. 287/2009 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 15 iulie 2011), modificată ulterior.

[3] Pentru amănunte a se vedea Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 35-40.

[4] Conform textului anterior (acum abrogat), „În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă".

[5] Şerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Codului muncii (II),* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 20.

Totuşi, având în vedere că orice contract, inclusiv cel de muncă, se încheie prin acordul părților, ca urmare a manifestării consimțământului acestora, contractul în discuție continuă să rămână şi un contract consensual.

16. Contractul individual de muncă - contract *intuitu personae*. Contractul individual de muncă are un *caracter personal,* fiind încheiat *„intuitu personae"*[1], în considerarea pregătirii, aptitudinilor şi calităților salariatului; eroarea asupra persoanei constituie un viciu de consimțământ *care duce la anulabilitatea contractului.* Aşa fiind, pe de o parte, nu este posibilă transmiterea contractului prin moştenire, iar pe de altă parte salariatul nu-şi poate efectua atribuțiile ce-i revin în temeiul contractului, fie prin alte persoane (reprezentanți, procuratori, delegați), fie cu ajutorul altora.

Caracterul personal priveşte, în principiu, şi cealaltă parte a contractului, deci *pe cel ce angajează,* deoarece şi salariatul încheie contractul cu un angajator (societate comercială, regie autonomă etc.) cu un *anumit profil de activitate,* având în vedere specificul ei, posibilitatea exercitării profesiei, funcției în cele mai bune condiții de stabilitate şi perspective de promovare, obținerii unui salariu cât mai avantajos etc.

Aşadar, nici salariatului nu-i sunt indiferente angajatorul şi colectivul în care se integrează, climatul psihosocial în care-şi va desfăşura munca.

17. Contractul individual de muncă - contract cu executare succesivă. Prestațiile reciproce şi corelative pe care le presupune contractul individual de muncă sunt posibil de realizat numai în timp, şi nu *uno ictu* (dintr-o dată).

Patronul angajează un salariat pentru ca acesta, succesiv, să presteze o anumită muncă de care el să beneficieze într-o perioadă de timp, iar salariatul se angajează pentru ca în schimbul muncii să obțină un salariu permanent, plătit la anumite intervale de timp (lunar sau bilunar).

Aşa fiind, în cazul neexecutării sau al executării necorespunzătoare de către o parte a obligației ce-i revine, sancțiunea va fi *rezilierea,* care are ca efect desfacerea contractului numai pentru viitor, – *„ex nunc"* şi nu rezoluțiunea sa – care desființează contractul cu efect retroactiv – *„ex tunc".* Deşi este cunoscut că nulitățile actelor juridice *operează cu efect retroactiv,* în ipoteza contractelor cu executare succesivă, atunci când executarea este ireversibilă, şi efectele nulităților se aplică numai pentru viitor. De asemenea, numai în ipoteza contractelor cu executare succesivă se poate pune problema unei suspendări a executării, din motive de forță majoră, pe durata imposibilității de executare.

18. Contractul individual de muncă - implică obligația „de a face". Obligația *de a face (facere),* în genere, constă în îndatorirea de a îndeplini orice altă faptă decât aceea de a transmite sau a constitui un drept real, de exemplu, predarea sau restituirea unui bun, efectuarea unui transport sau a unui serviciu[2] etc.

Prin contractul individual de muncă, atât salariatul cât şi angajatorul îşi asumă o obligație *de a face: prestarea muncii şi plata ei.* Această obligație *trebuie executată în natură.*

Părțile prejudiciate în cursul executării contractului de muncă au dreptul la despăgubiri (daune compensatorii) în condițiile Codului muncii (art. 253-259).

19. Imposibilitatea condiției suspensive şi a celei rezolutorii. Potrivit Codului civil, „condiția este suspensivă atunci când de îndeplinirea sa depinde eficacitatea obligației" (art. 1400); este *rezolutorie* „atunci când îndeplinirea ei determină desființarea obligației [art. 1401 alin. (1)].

---

[1] În sensul că nu se mai poate pune problema caracterului *intuitu personae* a contractului individual de muncă în raport cu angajatorul şi că inexistența acestui caracter rezultă şi din reglementările ce guvernează transferul colectiv, a se vedea Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 43-44.

[2] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 169.

Contractul individual de muncă este, de regulă, *un contract pur şi simplu*[1], neafectat de modalităţi. El *nu poate fi încheiat* sub condiţie suspensivă deoarece nu se poate concepe ca naşterea efectelor acestui contract să fie în funcţie de realizarea unui eveniment deopotrivă viitor şi nesigur (art. 1399 din Codul civil). De asemenea, el nu poate fi afectat nici de o condiţie rezolutorie, deoarece în caz contrar, s-ar eluda prevederile legislaţiei muncii, care stabilesc limitativ temeiurile şi condiţiile încetării sale.

Perioada de probă, prevăzută cu caracter general de Codul muncii (art. 31-32), nu constituie o condiţie rezolutorie, ci *o clauză contractuală de dezicere* lăsată la latitudinea părţilor care produce consecinţele prevăzute de lege pe planul verificării aptitudinilor salariatului.

20. Posibilitatea afectării contractului individual de muncă de un termen extinctiv sau suspensiv. *Termenul extinctiv* este un termen la îndeplinirea căruia obligaţia se stinge pentru viitor, menţinându-se efectele produse până în momentul împlinirii sale.

Termenul suspensiv este termenul care întârzie (amână) începutul executării dreptului subiectiv şi executării obligaţiei corelative. De subliniat este că dreptul subiectiv şi obligaţia corelativă, afectate de un termen suspensiv, au o existenţă certă, adică ele există.

Ca excepţie, contractul individual de muncă poate fi afectat de un termen extinctiv şi anume atunci când legea permite încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată (art. 82-87 din Codul muncii). Tot cu titlu de excepţie poate fi afectat şi de un termen suspensiv, dar cert (*dies certus an et quando),* cum este cazul contractului încheiat la o dată anterioară începerii efectelor sale[2].

El *nu poate însă fi afectat de un termen suspensiv incert (dies certus an et incertus quando),* deoarece obligaţia asumată de salariat este o obligaţie de mijloace, adică cel care încheie contractul este ţinut să depună diligenţele şi să manifeste strădania pe care o reclamă urmărirea unui anumit scop sau a obţinerii unui anumit rezultat, fără ca însăşi rezultatul urmărit să constituie obiectul obligaţiei sale, obiectul contractului fiind prestarea muncii şi nu rezultatele ei[3].

§5. Contractul individual de muncă şi alte contracte

21. Contractul individual de muncă şi contractul colectiv de muncă. Potrivit art. 229 alin. (1) din Codul muncii, „contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă".

Aşadar, ambele contracte reprezintă convenţii de muncă, părţile sale fiind patronii şi salariaţii. În cazul contractului colectiv însă, aceste părţi sunt „colective" şi nu individuale. Excepţie fac contractele încheiate la nivelul unităţilor, unde, atât contractul colectiv, cât şi cele individuale, au obligatoriu, una din părţi – *angajatorul.* Însă, cealaltă parte, în cazul contractului colectiv o reprezintă ansamblul salariaţilor. La celelalte niveluri, ambele părţi sunt „colective" (angajatori, respectiv salariaţi).

O precizare se impune făcută: contractul colectiv *nu* constituie izvor al raporturilor juridice de muncă, iar el are o valoare normativă, *este izvor de drept,* acest rol fiindu-i atribuit de lege[4]. Prevederile lui se includ în partea legală a contractului individual de muncă.

---

[1] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 45.

[2] Contractul se încheie, de pildă, la 10 ianuarie cu efect de la 1 februarie, dată la care se ştie cu siguranţă că postul se înfiinţează sau devine vacant.

[3] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Gheorghe Mohanu, Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 171. A se vedea şi Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 45-49.

[4] A se vedea Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Condiţiile încheierii contractului individual de muncă, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti,* 1988, p. 20.

Sub aspectul drepturilor şi obligaţiilor, contractul colectiv de muncă, pe toată durata sa de existenţă, este aplicabil şi opozabil nu numai salariaţilor care erau în serviciul unităţii la data încheierii lui, ci şi celor angajaţi ulterior, deci tuturor salariaţilor.

Contractele individuale concretizează, în măsura necesară, drepturile şi obligaţiile părţilor prevăzute nu numai de lege, dar şi în contractul colectiv. Pentru a fi aplicat într-un raport juridic concret, contractul colectiv de muncă *implică în mod necesar existenţa unui contract individual de muncă,* din care să *izvorască acest raport juridic.* O dată îndeplinită această condiţie, nerespectarea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv reprezintă o încălcare a atribuţiilor de serviciu – deci a contractului individual de muncă – atrăgând, după caz, răspunderea juridică, aşa cum prevede Codul muncii (art. 247-252).

Corelaţia contractului individual cu legea funcţionează – păstrând proporţiile determinate de supremaţia legii, şi în ceea ce priveşte contractul colectiv.

El nu poate să prevadă clauze contrare, fie contractului colectiv, fie legii. Interdicţia se referă la normele cu caracter imperativ.

Legea reglementează, de regulă, un minim de drepturi şi obligaţii pentru subiectele raportului juridic de muncă. Clauzele contractului colectiv pot depăşi prevederile cu caracter dispozitiv al legii, fără însă a fi în măsură să aducă o atingere drepturilor minime ale salariaţilor înscrise imperativ în lege. În contractul individual de muncă, se pot include drepturi în plus – peste cele stipulate în lege şi contractul colectiv în afara plafoanelor maxime statornicite imperativ în aceste două reglementări.

Se poate trage concluzia, din cele prezentate mai sus, că aplicarea prevederilor legale privind raportul juridic de muncă, ale contractului colectiv, este posibilă numai prin încheierea valabilă şi executarea contractului individual de muncă, acesta constituind cel mai important instrument juridic pentru exercitarea drepturilor social-economice prevăzute în Constituţia României[1].

22. Contractul individual de muncă şi contractul de mandat[2]. Administratorii şi directorii societăţilor[3], directorii generali şi directorii regiilor autonome, societăţilor şi companiilor naţionale, precum şi ai altor operatori economici îşi desfăşoară activitatea în baza contractului de mandat.

Pentru a se evita orice confuzie legată de utilizarea contractelor individuale de muncă în ceea ce priveşte personalul de conducere menţionat, prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 82/2007 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 31/1990 privind societăţile şi a altor acte normative incidente[4], s-a statornicit: „Prin derogare de la prevederile art. 56 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, contractele de muncă ale administratorilor/directorilor, încheiate pentru îndeplinirea mandatului de administrator/director înainte de intrarea în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă, încetează de drept la data intrării în vigoare a ordonanţei de urgenţă sau, în cazul în care mandatul a fost acceptat ulterior intrării în vigoare a prezentei ordonanţe, de la data acceptării mandatului" (art. V)[5].

Din dispoziţiile de mai sus, rezultă că:

– în temeiul dispoziţiilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 82/2007, au încetat de drept contractele individuale de muncă ale administratorilor/directorilor societăţilor comerciale;

---

[1] A se vedea art. 41 din Constituţie „munca şi protecţia socială a muncii"; art. 42 „interzicerea muncii forţate"; art. 40 „dreptul la asociere"; art. 43 „dreptul la grevă"; art. 34 „dreptul la ocrotirea sănătăţii"; art. 9 „sindicatele"; art. 49 „protecţia copiilor şi tinerilor"; art. 47 „nivelul de trai".

[2] Privind contractul de mandat reglementat de Codul civil - Legea nr. 287/2009, a se vedea Daniela Ciochină, *Drept civil. Contracte speciale,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 238-253.

[3] A se vedea art. 72, art. 144², art. 152, din Legea nr. 31/1990 privind societăţile (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 47/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 635 din 6 septembrie 2012).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 29 iunie 2007.

[5] De precizat este că, anterior, prin Legea nr. 441/2006, care a modificat Legea nr. 31/1990, contractul de muncă al administratorilor desemnaţi dintre salariaţii societăţii a fost suspendat de drept [art. 137¹ alin. (3)].

– de asemenea, în baza aceluiaşi act normativ, încetează de drept contractele individuale de muncă ale salariaţilor care au acceptat mandatul de administrator/director ai societăţilor comerciale;

– directorii generali/directorii regiilor autonome, ai societăţilor şi companiilor naţionale etc. numiţi în anumite funcţii nu pot încheia contracte individuale de muncă pentru exercitarea acelor funcţii, ci, *exclusiv, contracte de mandat.*

De altfel, art. 137[1] alin. (3) (fraza întâi) din Legea nr. 31/1990, în redactarea primită prin Legea nr. 441/2006, dispune expres: „Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract individual de muncă".

Acest text este incident şi cu privire la membrii directoratului [art. 153[2] alin. (6)], cât şi cu privire la membrii societăţilor în comandită pe acţiuni (art. 187). El este, totodată, aplicabil şi administratorilor societăţilor în comandită simplă[1], precum şi ai celor în nume colectiv ori cu răspundere limitată, avându-se în vedere că art. V din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 82/2007 nu cuprinde excepţii, limitări sau distincţii[2].

Excepţii de la regula de mai sus, evident de strictă interpretare, le reprezintă[3]:

- asociatul unic în societăţile cu răspundere limitată, care poate avea calitatea de salariat pentru orice funcţie existentă în structura acestei societăţi, deci, inclusiv pentru cea de administrator [art. 196[1] alin. (3) din Legea nr. 31/1990, în redactarea dată prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 82/2007];

- conducătorii societăţilor de servicii de investiţii financiare care pot fi membrii ai consiliului de administraţie, dar trebuie să fie obligatoriu salariaţi în calitate de conducători [art. 14 alin. (1) din Legea nr. 297/2004 privind piaţa de capital[4]];

- membrii comitetului de direcţie al societăţii agricole care pot cumula această calitate cu acea de salariat şi alte funcţii din cadrul societăţii respective (art. 38 din Legea nr. 36/1991 privind societăţile agricole şi alte forme de asociere în agricultură[5]).

Se ridică întrebarea ce se întâmplă dacă nu se respectă interdicţia încheierii/existenţei contractului individual de muncă în cazul administratorilor/directorilor societăţilor comerciale şi ai celorlalţi operatori economici vizaţi de lege?

Răspunsul este următorul: un astfel de contract este lovit de nulitate absolută, nu există şi, deci, nu produce niciun efect.

Între contractul individual de muncă şi contractul de mandat există o serie de *asemănări*, dar şi *deosebiri*.

Cele mai importante *asemănări* sunt;

- ambele contracte presupun prestarea unei munci pentru un beneficiar, ca regulă în cadrul unui program de lucru;

- atât contractul individual de muncă, cât şi cel de mandat au un caracter oneros; în schimbul muncii se cuvine o remuneraţie (salariu);

- munca prestată constituie vechime în muncă şi stagiu de cotizare la sistemul de asigurări sociale etc.

Printre *deosebiri*, menţionăm:

- în timp ce contractul individual de muncă reprezintă un acord de voinţă între salariat şi angajator, contractul de mandat este un acord între administrator/director şi adunarea generală, după caz consiliul de administraţie al operatorului economic;

---

[1] Art. 88 din Legea nr. 31/1990 prevede: „Administraţia societăţii în comandită simplă se va încredinţa unuia au mai multor asociaţi comanditaţi".

[2] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Natura raportului juridic dintre societăţile comerciale şi administratorii sau directorii acestora*, în Dreptul nr. 8/2008, p. 53.

[3] *Ibidem,* p. 65-66.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 29 iunie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 312/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 920 din 11 decembrie 2015).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 97 din 6 iunie 1991, modificată ulterior.

- contractul individual de muncă presupune o relație de subordonare între salariat și angajator; în contractul de mandat, însă, părțile se află pe o poziție relativă de egalitate, mandatarul având independență de a acționa așa cum crede el de cuviință pentru a aduce la îndeplinire mandatul primit;

- în timp ce contractul individual de muncă se încheie, ca regulă, pe durată nedeterminată, contractul de mandat se încheie pe o durată determinată (ca regulă, 4 ani – durata mandatului)[1];

- munca administratorilor/directorilor ai agenților economici este una de conducere, după caz, și reprezentare, pe când munca prestată de salariați este, în majoritatea cazurilor, una de execuție;

- contractul de mandat poate înceta prin revocarea unilaterală de către mandatar (adunarea generală/consiliul de administrație), fără ca acesta să fie obligat să-și motiveze hotărârea[2]. În situația contractului individual de muncă, cazurile de încetare a acestuia sunt strict determinate de lege, ele putând interveni cu respectarea unei proceduri riguroase, supusă controlului judecătoresc[3].

23. Contractul individual de muncă și contractul de management/administrare. Anumite acte normative reglementează contractul de management, respectiv de administrare, în cazul unor instituții publice sau unități bugetare.

Aceste contracte sunt, așa cum vom vedea, tot o varietate a contractului individual de muncă.

a) Contractul de management în cazul instituțiilor publice de cultură. Este reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură[4], aprobată prin Legea nr. 269/2009[5].

Instituțiile avute în vedere de legiuitor sunt cele „care organizează și desfășoară activități cultural-artistice sau oferă servicii în domeniul culturii" [art. 1].

Managerul este „persoana fizică ce a câștigat concursul de management și a încheiat un contract de management cu autoritatea publică"; el „nu este funcționar public, nu este angajat cu contract individual de muncă și nu are statut de funcție de autoritate publică" [art. 2 lit. b)].

Misiunea lui constă în „organizarea, gestionarea și conducerea activității unei instituții publice de cultură de către o persoană fizică, pe baza setului de cerințe definite de autoritate în caietul de obiective..." [art. 2 lit. c)].

Managerul, nefiind salariat prin voința legiuitorului, înseamnă că raporturile sale cu instituția de cultură nu sunt raporturi juridice de muncă și, în consecință, nu sunt aplicabile dispozițiile legislației muncii.

Și aceasta în pofida faptului că potrivit art. 24 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 189/2008, conținutul contractului de management, un contract de drept public, conține elemente asemănătoare unui contract individual de muncă pe durată determinată. De reținut este că pentru activitatea sa managerul are dreptul la o remunerație „asimilată

---

[1] A se vedea art. 77, art. 153[12], art. 197 alin. (3) din Legea nr. 31/1990.

[2] „Este legal ordinul ministrului economiei prin care s-a dispus eliberarea unei persoane din funcția de director general al unei societăți comerciale cu capital majoritar de stat organizată sub autoritatea acestui minister, într-o astfel de situație, față de regulile ce guvernează contractul de mandat sub imperiul cărora respectiva funcție fusese deținută, neputându-se reține cu just temei argumentul privitor la lipsa competenței legale de emitere a unui astfel de act, și nici cel privitor la lipsa motivării acestuia - statul, reprezentat de minister, în calitate de acționar majoritar și consiliul de administrație putând decide revocarea din funcție a directorului, fără a fi ținuți să-și justifice opțiunea" (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, Decizia nr. 2277/2014, în „Dreptul" nr. 10/2015, p. 211).

[3] A se vedea art. 55-68 din Codul muncii.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 817 din 5 decembrie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 185/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 966 din 30 decembrie 2014).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 413 din 14 iulie 2009.

salariului numai din numai din punct de vedere fiscal, respectiv al obligațiilor ce decurg pentru manager şi autoritate din legislația privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale, inclusiv dreptul la asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale, din legislația privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă, precum şi din legislația privind asigurările de sănătate". [art. 2 lit. f); art. 24 alin. (2) lit. d); art. 28 alin. (1), art. 29 alin. 1]

În exercitarea atribuțiilor sale, el „poate încheia contracte individuale de muncă, contracte potrivit Codului civil, precum şi contracte privind dreptul de autor şi drepturi conexe..." [art. 27 alin. (3)].

b) Contractul de management/administrare în cazul unităților sanitare publice. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății[1] prevede că managerii persoane fizice sau juridice încheie contracte de management cu Ministerul Sănătății, sau cu ministerul, respectiv instituțiile cu rețea sanitară proprie[2] pe o perioadă de maximul 3 ani, cu posibilitatea prelungirii pe o perioadă de 3 luni maximum de 2 ori [art. 118 alin. (8)][3].

La rândul lor, membrii comitetului director încheie cu managerul general, respectiv managerul spitalului, contracte de administrare, pe aceeaşi perioadă de maximum 3 ani cu posibilitatea prelungirii pe o perioadă de 3 luni maximum de două ori[4] [art. 118 alin. (10)].

De subliniat este că atât în cazul managerilor, cât şi al membrilor comitetului director, care sunt angajați la acele unități sanitare, contractul lor individual de muncă se suspendă pe perioada exercitării mandatului [art. 118 alin. (9) şi (10)].

O asemenea suspendare duce la concluzia că între cele două categorii de contracte există un raport de excludere[5].

Personalul de specialitate medico-sanitar care ocupă funcții de conducere specifice comitetului director şi are contractul individual de muncă suspendat poate desfăşura şi activitate medicală în unitatea respectivă în cadrul funcției de conducere ocupate [art. 182 alin. (1) şi (2)]. Rezultă că personalul menționat, în baza aceluiaşi contract de administrare, exercită două funcții: una de execuție (activitate medicală) şi una de conducere (ca membrii în comitetul director). Însă, contractul individual de muncă fiind suspendat, ei beneficiază de drepturile salariale cuvenite pentru funcțiile de conducere.

Este, de asemenea, exclusă natura administrativă, ținând seama, în esență, că nu este vorba de prestarea unor servicii publice şi că nu este aplicabil niciun regim de drept public[6].

Este însă cert că din punct de vedere al conținutului – conform modelelor aprobate prin ordinele ministrului sănătății publice – contractul de management, respectiv de administrare cuprind stipulații specifice contractului individual de muncă, încheiat potrivit Codului muncii.

Astfel:

- se prevede că o durată a timpului de lucru nu poate depăşi 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână; activitatea se va desfăşura sub 8 ore pe zi, dacă sunt incidente dispozițiile Legii nr. 31/1991 referitoare la stabilirea duratei timpului de lucru sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite (vătămătoare, grele sau periculoase);

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 28 august 2015, modificată ulterior.

[2] Desigur că avem în vedere contractul de management încheiat de un manager-persoană fizică, şi nu de una persoană juridică.

[3] În temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 37/2009 privind unele măsuri de îmbunătățire a activității administrației publice (abrogată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 105/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 668 din 6 octombrie 2009, modificată ulterior) şi ale art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 527/2009 privind aprobarea modelului cadru al contractului de management, prin Ordinul nr. 877/2009 al ministrului sănătății (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 495 din 16 iulie 2009) au fost aprobate modelele cadru ale contractelor de management şi indicatorii de performanță specifici managementului direcțiilor de sănătate publică județene şi a municipiului Bucureşti.

[4] Astfel de contracte se încheie şi cu şefii secțiilor/laboratoarelor/serviciilor medicale [184 alin. (4)]. Dar, în cazul lor nu se prevede suspendarea contractului individual de muncă.

[5] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 49.

[6] *Ibidem*, p. 51-52.

- se instituie modul de repartiție a timpului de lucru (ore/zi; ore/noapte; inegal);
- se precizează posibilitatea modificării programului de lucru, în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil sau ale regulamentului intern;
- se permite efectuarea orelor suplimentare „în condițiile legii"[1];
- durata concediului de odihnă se stabileşte în raport cu durata muncii[2];
- în contract trebuie înscrise salariul de bază brut, sporurile, adaosurile etc., precum şi datele plății salariului.

Managerul/administratorul are şi alte drepturi specifice salariaților [art. 39 alin. (1) din Codul muncii] şi anume la:
- egalitate de şanse şi tratament;
- securitate şi sănătate în muncă;
- formare profesională etc.

Dar, el are totodată şi obligații [care sunt prevăzute şi în cazul salariaților – art. 39 alin. (2) din Codul muncii], de exemplu:
- obligația de fidelitate;
- obligația de a respecta măsurile de securitate şi sănătate în muncă etc.

De aceea, se consideră[3], cu fermitate, că deşi în viziunea Legii nr. 95/2006 contractele de management/administrare au fost concepute a fi diferite de cele individuale de muncă, dar, având în vedere specificul lor, ele trebuie calificate drept „contracte individuale de muncă de timp particular (speciale)".

Prin urmare, managerii generali, managerii, membrii comitetului director ai spitalelor publice şi ai serviciilor de ambulanță, şefii secțiilor, laboratoarelor şi ai serviciilor spitalelor publice sunt salariați în accepțiunea clasică a acestei noțiuni, potrivit Codului muncii.

Împrejurarea că în temeiul Legii nr. 95/2006 [art. 118 alin. (9) şi (11), art. 182 alin. (1) şi (2)] contractele individuale de muncă ale managerilor şi membrilor comitetului director (existente la data încheierii contractelor de management şi administrare) se suspendă, nu este de natură să infirme concluzia de mai sus, „întrucât ceea ce se suspendă este contractul individual de muncă inițial pe motivul că se încheie un nou contract individual de muncă – de tip particular/special -, denumit, după caz, contract de management sau de administrare".

c) Contractul de management în cazul directorilor coordonatori ai serviciilor publice deconcentrate şi cu adjuncții acestora. Este reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 105/2009 privind unele măsuri în domeniul funcției publice, precum şi pentru întărirea capacității manageriale la nivelul serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale şi ale altor servicii publice, precum şi pentru reglementarea unor măsuri privind cabinetul demnitarului din administrația publică centrală şi locală, cancelaria prefectului şi cabinetul alesului local[4] şi de Hotărârea Guvernului nr. 527/2009 privind asigurarea managementului serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale[5].

Numiți prin act administrativ al ordonatorului principal de credite în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea căruia funcționează serviciul public deconcentrat respectiv, directorii coordonatori şi adjuncții acestora, încheie contracte de management, pe perioada de maxim 4

---

[1] Această lege nu poate fi decât Codul muncii (art. 117-121).

[2] A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unități bugetare (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 13 iunie 1995), modificată ulterior.

[3] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 56-57.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 668 din 6 octombrie 2009, modificată prin Legea nr. 140/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 471 din 8 iulie 2010).

[5] A se vedea Dan Țop, *Natura juridică a contractului de management încheiat cu ordonatorul principal de credite în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea căruia funcționează serviciul public deconcentrat*, în „Revista română de dreptul română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 43-50.

ani. În conținutul unui atare contract sunt prevăzuți indicatorii specifici de performanță, obiectivele, clauzele contractelor care reglementează drepturile și obligațiile părților, precum și condițiile de încetare și reziliere a acestora.

Contractul de management *este asimilat contractului individual de muncă* și conferă titularului vechime în muncă și în specialitate[1].

24. Contractul individual de muncă și contractul civil (convenția civilă) de prestări servicii[2]. Codul civil nu mai face nicio referire la contractul civil (convenția civilă) de locațiune a lucrărilor sau de prestări servicii, așa cum o făcea vechiul Cod [art. 1470 alin. (1), art. 1413], însă permite existența unor contracte nenumite (art. 1168), iar enumerarea care o face unor categorii de contracte (art. 1171-1177), precum și a celor speciale (Titlul IX, art. 1650-2278) nu este exhaustivă. Mai mult, reglementează denunțarea și a contractului pe durată nedeterminată (art. 1277).

Așa fiind, este posibilă încheierea unor contracte (convenții) civile de prestări servicii, în temeiul cărora să fie prestate anumite activități, în principiu, având un caracter ocazional și care exclud subordonarea prestatorului muncii față de beneficiarul acesteia[3].

Sunt asemenea contracte, convențiile încheiate cu specialiști implicați în proiecte, „care, deși intitulate contracte de muncă, nu prezintă, totuși caracteristicile tipice ale unor astfel de contracte. Dimpotrivă, este vădită natura lor juridică civilă, fiind încheiate punctual, în legătură cu activități și servicii expres individualizate, prestate de specialiștii respectivi în cadrul larg al activităților desfășurate în temeiul proiectului finanțat din fonduri comunitare, respectiv din împrumuturi externe, în schimbul unei contraprestații, plata cuvenită...".[4]

Există, mai multe acte normative *speciale* care prevăd prestarea muncii în baza convențiilor civile (denumite uneori „contracte de colaborare"), de exemplu:

– art. 10 alin. (3) din Legea contabilității nr. 82/1991[5] prevede: contabilitatea poate fi organizată și condusă pe bază de *contracte de prestări servicii,* încheiate cu persoane fizice sau juridice autorizate în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați;

– potrivit dispozițiilor Legii nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat[6], în cabinetele individuale și în societățile civile profesionale își pot desfășura activitatea și avocați colaboratori, deci, pe baza unor contracte civile „de colaborare" [art. 5 alin. (2) și alin. (5)]. De asemenea, orice avocat, indiferent de forma de exercitare a profesiei, poate să încheie convenții de colaborare cu experți sau alți specialiști (art. 6);

– art. 14 alin. (2) lit. b) din Legea nr. 69/2000 a educației fizice și sportului[7] dispune că sportivul profesionist trebuie să încheie cu structura sportivă, în formă scrisă un contract individual de muncă sau o convenție civilă în condițiile Codului civil.

– conform art. 12 din Legea nr. 195/2000 privind constituirea și organizarea clerului militar[8] pentru acoperirea unor nevoi de asistență religioasă în structurile forțelor armate vor putea fi

---

[1] A se vedea art. III alin. (3)-(7) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 105/2009.

[2] Cel mai apropiat de contractul individual de muncă pare contractul civil de antrepriză (art. 1851-1873 din Codul civil) care se referă în prezent nu numai la executarea de lucrări, ci și la prestarea de servicii (Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 225).

[3] A se vedea în acest sens: Monica Gheorghe, *Contractul individual de muncă cu timp parțial în noua sa reglementare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 76; Aurelian Gabriel Uluitu, *Aspecte noi privind contractul individual de muncă cu timp parțial*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 72-73.

[4] Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 5/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 686 din 19 septembrie 2014).

[5] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 18 iunie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

[6] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 98 din 7 februarie 2011, modificată ulterior.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 200 din 9 mai 2000, modificată ulterior.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 561 din 13 noiembrie 2000.

angajați clerici din unitățile de cult, pe bază de convenții civile de prestări servicii, în condițiile actului normativ menționat. Pe perioada respectivă, cei în cauză nu dobândesc calitatea de salariat şi nu beneficiază de drepturile prevăzute în legislația pentru protecția şomerilor;

- în temeiul Legii nr. 167/2014, exercitarea profesiei de bonă[1], ca persoană fizică autorizată potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderilor individuale şi întreprinderilor familiale, se realizează în baza contractului de prestări servicii [art. 7 lit. b), coroborat cu art. 11 alin. (2) şi (3)];

- în conformitate cu art. 12 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile publice de spectacole şi concerte[2], pentru realizarea producțiilor artistice, aceste instituții pot utiliza personal tehnic şi administrativ remunerat pe baza unor convenții civile de prestări de servicii, potrivit dispozițiilor Codului civil.

– art. 8 alin. (1) şi (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/2001 privind unele măsuri în domeniile culturii şi artei, cultelor, cinematografiei şi dreptului de autor[3], prevede:

„Membrii Comisiei Naționale a Monumentelor Istorice, Comisiei Naționale a Muzeelor şi Colecțiilor, Comisiei Naționale de Arheologie, ai Consiliului Fondului Cultural Național, Colegiului consultativ al Centrului Național al cinematografiei, precum şi ai altor comisii de specialitate constituite pe lângă Ministerul Culturii au calitatea de colaborator şi îşi pot desfăşura activitatea, prin încheierea unor convenții civile, în condițiile legii". Ele „se încheie pe durata pentru care membrii sunt numiți în comisiile de specialitate, *dar nu mai mult de un an, cu posibilitatea prelungirii acestora*";

– art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 488/1997 privind remunerarea colaboratorilor fără drept de autor din instituțiile de cultură şi artă[4] dispune că „angajarea colaboratorilor fără drept de autor se face prin încheierea unei convenții civile de prestări servicii...";

– potrivit art. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 34/1999 privind înființarea Institutului Limbii Române[5], membrii consiliului de coordonare al acestui institut vor fi retribuiți pe baza unor convenții civile pentru prestări servicii;

Desigur că în baza convențiilor (contractelor) civile îşi desfăşoară activitatea liberii profesionişti, de pildă, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderilor individuale şi întreprinderilor familiale[6], autorii, conform Legii nr. 8/1996 privind drepturile de autor şi drepturile conexe[7] etc.

Legea permite persoanelor fizice să desfăşoare activități economice în mod independent, în principiu în toate domeniile, meseriile şi ocupațiile, cu caracter de continuitate, ca o profesiune obişnuită. Pentru desfăşurarea acestor activități sunt necesare autorizarea (art. 5), înregistrarea la registrul comerțului şi la organele fiscale (art. 10)[8].

Legea nr. 230/2007 privind înființarea, organizarea şi funcționarea asociațiilor de proprietari[9] (art. 21) precum şi Normele de aplicare a acestei legi, aprobate prin Hotărârea

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 922 din 18 decembrie 2014.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 82 din 2 februarie 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 353/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 860 din 18 decembrie 2007), modificată ulterior.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 35 din 19 ianuarie 2001, aprobată cu modificări prin Legea nr. 574/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 685 din 30 noiembrie 2001), modificată ulterior.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 236 din 10 septembrie 1997.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 30 din 27 ianuarie 1999, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1411/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 3 decembrie 2009).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 25 aprilie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 39/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 655 din 31 august 2015).

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 60 din 26 martie 1996, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 261/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 5 noiembrie 2015).

[8] Corneliu - Liviu Popescu, *op. cit.*, p. 17.

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 490 din 23 iulie 2007, modificată ulterior.

Guvernului nr. 1588/2007[1] (art. 17 şi art. 19) prevăd posibilitatea utilizării de personal specializat de către asociațiile respective nu numai prin încheierea unor contracte (de mandat), dar şi prin încheierea unor convenții de prestări servicii.

S-a exprimat opinia conform căreia „este posibilă, cu titlu personal, iar nu doar pentru unele profesii/funcții indicate în legi speciale, încheierea unei convenții civile de prestări servicii, în locul unui contract individual de muncă, chiar dacă o astfel de reglementare nu mai este legal statornicită, în mod expres, ca excepție de la regula încadrării în muncă numai în temeiul unui contract individual de muncă (deci ca salariat) ori în baza unui alt raport juridic de muncă"[2].

Dar, întrucât este inutil să existe două noțiuni distincte (contractul individual de muncă şi convenția civilă) se propune pentru o astfel de convenție terminologia de „contract individual de muncă de tip particular"[3].

Între contractul individual de muncă şi contractul (convenția) de prestări servicii există *o serie de asemănări*: ambele sunt contracte, modalități de prestare a muncii; în ambele ipoteze, obiectul este acelaşi: *prestarea unei munci* de către persoana fizică (angajată), *remunerarea* (salarizarea) acestei munci de către angajator (beneficiar). În oricare din cele două modalități, salariatul (prestatorul) îşi pune forța sa de muncă la dispoziția angajatorului (beneficiarului), care, la rândul său, trebuie să plătească această muncă.

Există însă şi *deosebiri*. Contractele (convențiile) de prestări servicii nu conferă calitatea de salariat prestatorului[4], cu toate consecințele ce decurg de aici: el *nu* beneficiază de salariu, ci de preț (remunerație), activitatea desfăşurată nu constituie vechime în muncă, subordonarea sa este minimă, iar răspunderea față de beneficiarul lucrării este civilă (şi nu disciplinară etc.).

Uneori, în practică, angajatorii preferă, în locul contractului individual de muncă, să încheie contract de prestări servicii sau de concesiune a drepturilor de autor (art. 39 din Legea nr. 8/1996) pentru avantajele fiscale pe care acestea din urmă le oferă[5].

Dacă impozitul pe venit trebuie reținut şi virat, după caz, în toate situațiile, contribuțiile de asigurări sociale (cu excepția celei de sănătate) se datorează, în principiu, numai în cazul contractului individual de muncă. Însă, procedând astfel, angajatorii sunt supuşi riscului de recalificare; în urma controlului autorităților fiscale sau al inspecției muncii să se ajungă la concluzia că un contract de prestări servicii ori de cesiune a drepturilor de autor să fie, în realitate contract individual de muncă[6].

25. Particularități ale contractului civil având ca obiect prestarea de către copii de activități remunerate în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling. Prin Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 s-a prevăzut posibilitatea copiilor de a presta anumite activități cu respectarea unor limite şi restricții.

Legiuitorul are în vedere copiii în vârstă de până la 1 an şi până la 15 ani.

Activitățile pot fi prestate în calitate de:

„a) actor, figurant, cântăreț, muzician, dansator, acrobat la manifestări cu caracter cultural, educativ sau artistic, cum ar fi: teatru, operă, balet, circ, concursuri de dans, de muzică sau interpretare, precum şi orice alte concursuri sau activități de scenă;

b) actor, figurant, cântăreț, muzician, dansator, acrobat sau model la filmări pentru filme artistice, filmări, înregistrări sau emisiuni în direct pentru radio şi televiziune, cu sau fără scopuri publicitare;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 43 din 18 ianuarie 2008.

[2] Şerban Beligrădeanu, *Cu privire la posibilitatea încadrării legale în muncă, în prezent, în temeiul statornicirilor în vigoare, prin întocmirea unei convenții civile de prestări servicii în locul încheierii unui contract individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 12/2013, p. 249.

[3] *Ibidem*, p. 248.

[4] În spiritul jurisprudenței Curții Europene de Justiție, se poate aprecia că activitatea în baza unui contract de prestări servicii (de colaborare), indiferent de nivelul limitat al remunerației şi de durata redusă a activității, presupune o relație de muncă, ceea ce permite atribuirea calității de lucrător a prestatorilor (Ovidiu Ţinca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 37).

[5] A se vedea Anca Grigorescu, Raluca Ittu, *op. cit.*, p. 64-66.

[6] *Ibidem*, p. 67-69.

c) figurant sau model la ședințe foto, cu sau fără scopuri publicitare;
d) figurant sau model la prezentări de modă;
e) sportiv profesionist în sportul de performanță" [art. 2 alin. (3)].

Contractul se încheie cu respectarea prevederilor Codului civil [art. 2 alin. (1)]; are ca părți *organizatorul* şi *părinții* sau *reprezentantul legal* al copilului, ori copilul dacă a împlinit vârsta de 14 ani, cu încuviințarea reprezentanților săi [art. 2 alin. (1)].

Organizatorul este „persoana fizică sau juridică, care are prevăzute în statut, ca obiect de activitate, organizarea şi desfăşurarea de activități cu caracter profesional în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling sau organizează evenimente în aceste domenii, cu caracter ocazional" (art. 3).

Prestarea muncii trebuie să se desfăşoare cu respectarea următoarelor condiții:

„a) să nu se constituie în munci periculoase pentru copii, în conformitate cu legislația în vigoare;

b) să se desfăşoare, în funcție de vârsta copilului, în următorul interval orar: 9,00-17,00 pentru copiii cu vârsta sub 5 ani, 8,00-20,00 pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 5 şi 12 ani, 7,00-22,00 pentru copiii cu vârsta peste 12 ani;

c) durata activității să nu depăşească o oră pe săptămână, de preferință repartizată în zile diferite, în cazul copiilor cu vârsta sub un an, 2 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta cuprinsă între 1 şi 5 ani, 4 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta cuprinsă între 5 şi 12 ani şi 6 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta peste 12 ani, fără a se lua în calcul pauzele scurte după fiecare activitate continuă în parte, dar nu mai mult de 12 ore pe săptămână pentru muncile efectuate pe durata anului şcolar, cu condiția efectuării acestora, cu precădere, în afara orelor de curs;

d) activitatea continuă să fie prestată maximum 15 minute de către copiii cu vârsta sub 1 an, maximum 30 minute de către copiii cu vârsta cuprinsă între 1 şi 5 ani şi maximum 45 minute de către copiii cu vârsta peste 5 ani;

e) numărul de repetiții de orice fel, precum şi orice etapă menită să asigure buna desfăşurare a activităților, indiferent de natura acestora: spectacol, repetiție, antrenament, ședință foto, filmare şi altele asemenea să nu depăşească una pe zi în cazul copiilor cu vârsta sub 1 an şi două pe zi în cazul copiilor cu vârsta de peste 1 an. Între cele două acțiuni, care au loc în aceeaşi zi, se acordă o pauză de cel puțin o oră şi jumătate;

f) pauzele scurte au durata între 10 şi 15 minute după fiecare activitate continuă;

g) pauza mare are o durată de minimum o jumătate de oră şi se acordă după fiecare oră de activitate pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 1 şi 5 ani, la fiecare 2 ore pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 5 şi 12 ani şi la fiecare 3 ore pentru copiii cu vârsta peste 12 ani;

h) numărul maxim de zile pe săptămână în care copiii pot presta activități este de 4 zile consecutive, urmate de minimum 48 de ore pauză;

i) activitățile care se organizează pe timpul vacanțelor şcolare nu trebuie să afecteze respectarea dreptului copilului la timp de odihnă şi timp liber;

j) în cazul activităților care se desfăşoară pe o perioadă mai mare de 2 luni se va acorda copilului o pauză de 14 zile, după primele 60 de zile de activitate" (art. 4).

Pe durata prestării muncii, copilul trebuie însoțit de un adult, care poate fi unul dintre părinți sau reprezentantul legal, un alt însoțitor (art. 5) uneori desemnat chiar de organizator [art. 6 alin. (1)]. Însoțitorul trebuie să îndeplinească mai multe condiții, inclusiv de moralitate etc. (art. 6).

Prestarea de către copii a activităților cu caracter cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling se realizează sub supravegherea serviciului public de asistență socială (art. 7-10) şi a echipei intersectorială locală care funcționează la nivelul județean/de sector al municipiului Bucureşti, sub coordonarea direcției generale de asistență socială şi protecția copilului (art. 12).

Se prevede că sumele obținute de copil în urma prestării uneia din activitățile enumerate de Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 sunt administrate conform Codului civil [art. 13 alin. (1)].

Sub denumirea marginală „Administrarea bunurilor copilului", art. 501 din acest act normativ prevede: „(1) Părinții au dreptul şi îndatorirea de a administra bunurile copilului lor minor, precum şi de a-l reprezenta în actele juridice civile ori de a-i încuviința aceste acte, după caz. (2) După împlinirea vârstei de 14 ani minorul îşi exercită drepturile şi îşi execută obligațiile singur, în condițiile legii, însă numai cu încuviințarea părinților şi, după caz, a instanței de tutelă."[1]

Reprezentanții direcției generale de asistență socială şi protecția copilului poate solicita prezentarea unui raport cu privire la modul în care sunt administrate veniturile copilului obținute din activitățile prestate [art. 13 alin. (2)-(4)].

Cele menționate la punctul anterior privind asemănările şi deosebirile dintre contractul individual de muncă şi contractul civil sunt valabile şi în ceea ce priveşte contractul în discuție. Particularitățile evidente ale acestui din urmă contract constau în *prestatorul* muncii (care este minorul), *obiectul* său (limitat) -, activitățile culturale, artistice, sportive etc. – *rolul* părinților sau al reprezentanților legali în *administrarea sumelor* cuvenite minorului, *controlul* exercitat de organele competente.

26. Contractul individual de muncă şi contractul de voluntariat. Legea voluntariatului nr. 78/2014[2], „reglementează participarea persoanelor fizice la activitățile de voluntariat desfăşurate în folosul altor persoane sau al societății, organizate de persoane juridice de drept public sau de drept privat fără scop lucrativ"[3].

Potrivit art. 3 din acest act normativ „*voluntariatul* reprezintă participarea voluntarului persoană fizică la activități de interes public desfăşurate în folosul altor persoane sau al societății, organizate de către persoane juridice de drept public sau de drept privat, fără remunerație, individual sau în grup" (lit. a); „*activitatea de interes public* reprezintă activitatea desfăşurată în domenii precum: arta şi cultura, sportul şi recreerea, educația şi cercetarea, protecția mediului, sănătatea, asistența socială, religia, activismul civic, drepturile omului, ajutorul umanitar şi/sau filantropic, dezvoltarea comunitară, dezvoltarea socială" (lit. b); „*contractul de voluntariat* reprezintă convenția încheiată între un voluntar şi organizația-gazdă, în temeiul căreia prima parte se obligă să presteze o activitate de interes public, fără a fi remunerată, iar cea de-a doua se obligă să ofere o activitate adecvată solicitării sau pregătirii voluntarului" (lit. d); „*voluntarul* este orice persoană fizică, fără deosebire de rasă, origine etnică, religie, sex, opinie, apartenență politică, care a dobândit capacitate de muncă potrivit legislației în domeniul muncii şi desfăşoară activități de voluntariat"[4] (lit. e); „*organizația-gazdă* este persoana juridică de drept public sau de drept privat, fără scop lucrativ, care organizează şi administrează activități de voluntariat" (lit. c); „*beneficiarul activității* de voluntariat este persoana fizică, alta decât soțul/soția şi copiii, sau persoana juridică în folosul căreia se desfăşoară activitatea de voluntariat" (lit. f).

Conform art. 4 din lege, activitatea de voluntariat se fundamentează pe următoarele principii:

„a) participarea ca voluntar, activitate de interes public, neremunerată şi bazată pe o decizie liber consimțită a voluntarului;

b) implicarea activă a voluntarului în viața comunității;

---

[1] A se vedea şi art. 151-155 din Codul civil.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 469 din 26 iunie 2014.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1579/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 19 din 10 ianuarie 2006) a fost aprobat Statutul personalului voluntar din serviciile de urgență voluntare.

[3] Distinct, este reglementată munca pe bază de voluntariat care poate fi prestată de persoanele condamnate (Ordinul ministrului justiției nr. 22/2011, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 15 martie 2011).

[4] Potrivit art. 13 din Codul muncii, persoana fizică dobândeşte capacitatea de muncă deplină la împlinirea vârstei de 16 ani şi restrânsă la 15 ani. Dar, având în vedere că voluntarul desfăşoară activitatea în temeiul contractului de voluntariat - contract civil, se propune ca acest contract să se poată încheia şi cu persoana care a împlinit vârsta de 14 ani, când ea dobândeşte capacitatea de exercițiu restrânsă (Dan Țop, *Discuții cu privire la posibilitatea legală a minorului de a încheia contractul de voluntariat*, în „Dreptul" nr. 1/2015, p. 125-126).

c) desfăşurarea voluntariatului cu excluderea remuneraţiei din partea beneficiarului activităţii;

d) participarea persoanelor la activităţile de voluntariat, pe baza egalităţii de şanse şi de tratament, fără discriminări;

e) activitatea de voluntariat nu substituie munca plătită;

f) caracterul de interes public al activităţii de voluntariat".

Activităţile izolate, sporadic prestate, în afara raporturilor cu persoanele juridice prevăzute de lege, din raţiuni familiale, de prietenie, sau bună vecinătate nu fac obiectul acestei legi (art. 5).

Prin art. 10 se interzice, „sub sancţiunea anulabilităţii, să se încheie contract de voluntariat în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros pentru efectuarea prestaţiilor respective".

Contractul de voluntariat încheiat în scris, *condiţie de validitate* a lui [art. 11 alin. (1)], trebuie să conţină următoarele clauze [art. 11 alin. (6)]:

„a) datele de identificare ale părţilor contractante;

b) descrierea activităţilor pe care urmează să le presteze voluntarul;

c) timpul şi perioada de desfăşurare a activităţii de voluntariat;

d) drepturile şi obligaţiile părţilor;

e) stabilirea cerinţelor profesionale, a abilităţilor sociale, intereselor de dezvoltare, a celor de sănătate, confirmate prin certificate de sănătate sau alte documente;

f) condiţiile de reziliere a contractului".

El trebuie să conţină, de asemenea, drepturile şi obligaţiile voluntarului.

Art. 12 prevede următoarele drepturi minime ale voluntarului:

„a) dreptul de a desfăşura activitatea de voluntariat în concordanţă cu capacitatea şi disponibilitatea acestuia;

b) dreptul de a solicita organizaţiei-gazdă eliberarea certificatului de voluntariat însoţit de raportul de activitate;

c) dreptul la confidenţialitate şi protecţia datelor personale;

d) dreptul la timp liber corespunzător cu activitatea de voluntariat".

Obligaţiile voluntarului sunt:

„a) obligaţia de a presta o activitate de interes public, fără remuneraţie;

b) obligaţia unei conduite complementare cu obiectivele generale ale voluntariatului - îmbunătăţirea calităţii vieţii şi reducerea sărăciei, dezvoltare sustenabilă, sănătate, prevenirea şi gestionarea efectelor dezastrelor, incluziunea socială şi, totodată, lupta împotriva excluderii sociale şi discriminarea;

c) obligaţia voluntarului de a îndeplini sarcinile prevăzute în fişa de voluntariat, precum şi respectarea instrucţiunilor stipulate în fişa de protecţie a voluntarului;

d) obligaţia de a păstra confidenţialitatea informaţiilor la care are acces în cadrul activităţii de voluntariat, pe perioada desfăşurării contractului de voluntariat şi pe o perioadă de 2 ani după încetarea acestuia;

e) obligaţia de a anunţa indisponibilitatea temporară de a presta activitatea de voluntariat în care este implicat" [art. 13 alin. (1)].

În acelaşi timp, contractul de voluntariat trebuie să cuprindă drepturile şi obligaţiile organizaţiei – gazdă (art. 14 şi art. 15).

În executarea contractului, voluntarul se subordonează coordonatorului voluntarilor (art. 16). Executarea obligaţiilor voluntarului nu se poate face prin reprezentare (art. 17).

Răspunderea pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a contractului este supusă Codului civil (art. 18).

Denunţarea contractului are loc la iniţiativa oricăreia dintre părţi, care se comunică şi se motivează în scris, cu un termen de preaviz de 15 zile (art. 21).

Litigiile izvorâte din încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului de voluntariat se soluționează pe cale amiabilă sau prin procedura de mediere, iar, în caz de nesoluționare, de către instanțele civile [art. 22 alin. (1)].

Între contractul individual de muncă şi contractul de voluntariat există o serie de *asemănări*, astfel:

– salariatul, ca şi voluntarul, desfăşoară o anumită activitate profesională în favoarea unui beneficiar;

– în executarea ambelor contracte, prestatorii se subordonează beneficiarului şi ei sunt obligați să îndeplinească sarcinile primite;

– munca se realizează în cadrul unui program de lucru;

– beneficiarul voluntariatului trebuie să asigure desfăşurarea activității în condițiile legale de securitate şi sănătate în muncă, luând măsuri pentru evitarea riscurilor de accident şi de boală;

– ambele contracte au caracter *intuitu personae* şi deci, obligațiile contractului nu se pot realiza prin reprezentare etc.

În acelaşi timp, între cele două contracte sunt *deosebiri esențiale,* fiecare dintre ele având o natură juridică distinctă, astfel:

– contractul individual de muncă este oneros, iar contractul de voluntariat este unul cu titlu gratuit. Spre deosebire de salariat, voluntarul nu obține o contraprestație pentru activitatea desfăşurată;

– voluntarul nu beneficiază nici de celelalte drepturi specifice salariaților: vechime în muncă, drepturi de asigurări sociale, concediu de odihnă etc.;

– obiectul contractului de voluntariat este o activitate de interes public, în timp ce obiectul contractului individual de muncă este alcătuit din două prestații diferite: *realizarea unei munci* pentru un angajator (persoană juridică de drept public sau de drept privat ori persoană fizică) şi *plata acestei munci;*

– răspunderea pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a contractului de voluntariat este supusă regulilor prevăzute de Codul civil, pe când răspunderea în cazul contractului de muncă este reglementată de Codul muncii.

27. Contractul individual de muncă şi contractul de mediere. Acest din urmă contract este reglementat în materia care ne interesează de Nomele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate[1], aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001[2].

Legea nr. 156/2000 (în art. 3 şi 4) prevede căile (încheierea de acorduri, înțelegeri, convenții, tratate) necesare cetățenilor români – cu domiciliul în România – care lucrează în diferite țări.

Pentru realizarea scopului său, prin art. 5–12 se reglementează şi activitatea de mediere (de intermediere) a angajării cetățenilor români în străinătate de către *agenți de ocupare a forței de muncă*, stabilindu-se şi condițiile în care aceştia îşi pot desfăşura activitatea[3].

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 5 mai 2009.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 208 din 24 aprilie 2001, modificată ulterior prin Hotărârea Guvernului nr. 850/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 23 august 2002) şi prin Hotărârea Guvernului nr. 683/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 475 din 1 iunie 2006).

[3] Medierea în discuție nu trebuie confundată cu cea reglementată de Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 1 august 2013). Pe când acesta din urmă „reprezintă o modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane specializate în calitate de mediator, în condiții de neutralitate, imparțialitate şi confidențialitate şi având liberul consimțământ al părților" [art. 1 alin. (1)], medierea prevăzută de Legea nr. 156/2000 şi de normele sale de aplicare priveşte angajarea cetățenilor români în străinătate, excluzând *de plano* un asemenea conflict.

Aceşti agenţi (societăţi comerciale cu sediul în România sau filiale, sucursale, agenţii, reprezentanţe ori alte sedii secundare ale societăţilor comerciale străine) pentru a desfăşura activităţi de recrutare şi plasare a forţei de muncă română în străinătate trebuie să obţină acreditarea de la Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice.

Potrivit art. 7 alin. (1) din Normele metodologice, activităţile de mediere a angajării cetăţenilor români în străinătate constau, în principal, în:

a) constituirea unei bănci de date privind solicitanţii de locuri de muncă şi ofertele de locuri de muncă în străinătate;

b) identificarea locurilor de muncă oferite de angajatori, persoane juridice sau persoane fizice din străinătate ori de parteneri de mediere străină;

c) publicarea locurilor de muncă şi a condiţiilor de ocupare a acestora;

d) preselecţia sau, după caz, selecţia candidaţilor, corespunzător cerinţelor locurilor de muncă oferite în concordanţă cu pregătirea, aptitudinile şi interesele acestora;

e) îndeplinirea demersurilor pentru angajarea persoanelor selectate pe locurile de muncă oferite.

Contractul de mediere[1] se încheie între agentul de ocupare cu cetăţeanul român care urmează să presteze munca în străinătate *subsecvent contractului încheiat între agentul de ocupare acreditat şi angajatorul,* persoană fizică sau juridică străină, care cuprinde oferta fermă de locuri de muncă şi *anterior contractului individual de muncă,* încheiat între cetăţeanul român şi angajatorul străin.

Potrivit Anexei nr. 2 la Normele metodologice, obiectul contractului de mediere constă în:

– medierea în vederea angajării beneficiarului, persoană fizică la un anumit angajator în străinătate;

- îndeplinirea tuturor formalităţilor pentru încheierea contractului individual de muncă;

– îndeplinirea formalităţilor privind deplasarea la locul de muncă;

– alte prestaţii.

În acelaşi formular al contractului de mediere (Anexa nr. 2) sunt prevăzute *obligaţiile părţilor:*

Obligaţiile furnizorului (agentului de ocupare a forţei de muncă) sunt:

a) să ofere un loc de muncă în concordanţă cu pregătirea, aptitudinile şi interesele beneficiarului pe durata contractului;

b) să prezinte beneficiarului informaţii şi precizări cu privire la cerinţele locului de muncă şi la condiţiile în care poate avea loc angajarea;

c) să asigure, după caz, testarea aptitudinilor beneficiarului;

d) să facă demersurile necesare pentru încheierea contractului individual de muncă cu angajatorul;

e) să asigure includerea în contractul individual de muncă a elementelor prevăzute în ofertele ferme de locuri de muncă;

f) să asigure întocmirea unui exemplar al contractului individual de muncă şi în limba română;

g) să asigure confidenţialitatea datelor personale;

h) să efectueze demersurile şi formalităţile necesare pentru deplasarea beneficiarului la locul de muncă (obţinerea, după caz, a paşaportului, a vizei, a permisului de muncă, asigurarea condiţiilor de transport etc.);

i) să restituie toate documentele depuse de beneficiar, în cazul în care nu i-a găsit loc de muncă corespunzător sau acesta renunţă la mediere;

De asemenea, nu are legătură cu profesia de mediator şcolar prevăzută de Normele de încadrare, activitate şi salarizare a mediatorului şcolar ale Ministerului Educaţiei (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 670 din 1 octombrie 2007).

[1] Privind problematica acestui contract, a se vedea Raluca Dimitriu, *Contractul de mediere încheiat în vederea încadrării în muncă, în calitate de salariaţi a cetăţenilor români, în străinătate,* în „Dreptul" nr. 11/2001, p. 39 -49; *Idem, Conflictele de muncă şi soluţionarea lor,* Editor Tribuna Economică, Bucureşti, 2006, p. 26-28.

j) să asigure respectarea de către angajator a clauzelor prevăzute în contractul individual de muncă.

Obligațiile beneficiarului (persoană fizică care se va încadra în muncă) sunt:

a) să prezinte toate documentele şi să furnizeze toate informațiile necesare pentru căutarea unui loc de muncă corespunzător în străinătate;

b) să participe la acțiunile de testare organizate de furnizor, în vederea selectării pentru a fi angajat în străinătate;

c) să anunțe furnizorul în cazul renunțării la serviciile de mediere ale acestuia;

d) să achite taxele legale şi costurile legate de deplasarea în străinătate dacă acestea nu sunt suportate de angajator potrivit contractului individual de muncă;

e) să respecte obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă.

Deşi unele din obligațiile de mai sus sunt specifice contractului individual de muncă, totuşi, *în principiu*, contractul de mediere este un *contract comercial*, chiar dacă beneficiarul – persoană fizică nu este comerciant.

28. Contractul individual de muncă şi contractul de solidaritate. Prin Legea nr. 116/2002 privind prevenirea şi combaterea marginalizării sociale[1], a fost reglementat *contractul de solidaritate.*

Părțile acestui contract sunt:

– Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, mai precis agențiile teritoriale (județene şi a Municipiului Bucureşti);

– tinerii cu vârste între 16 şi 25 de ani aflați în dificultate şi confruntați cu riscul excluderii profesionale (art. 5).

Obiectul contractului constă în integrarea sau reintegrarea în muncă a tinerilor respectivi (art. 6), facilitatea accesului lor la un loc de muncă în cadrul unui angajator avizat de agenție.

Deci, scopul contractului de solidaritate este crearea de locuri de muncă pentru tineri, atragerea şi menținerea lor pe piața muncii, el exprimă grija societății pentru tânăra generație şi preocuparea statului pentru evitarea şomajului şi a marginalizării sociale a acestor persoane[2].

Conform modelului contractului de solidaritate (Anexa nr. 1 la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 116/2002)[3], *obligațiile părților* sunt:

A. Agenția teritorială:

– asigură servicii de consiliere profesională şi mediere;

– identifică şi plasează beneficiarul pe un loc de muncă corespunzător pregătirii profesionale şi a altor condiții cuprinse în dosarul întocmit la înregistrarea beneficiarului ca persoană în căutarea unui loc de muncă.

B. Beneficiarul:

– participă la serviciile de consiliere profesională şi mediere oferite de agenția teritorială;

– acceptă ofertele de loc de muncă a agenției teritoriale.

Durata contractului este determinată, „de până la 2 ani, dar nu mai puțin de un an" [art. 6 alin. (2)].

Efectele contractului. Art. 7 din Legea nr. 116/2002 dispune că în baza contractului de solidaritate, angajatorul persoană juridică sau fizică (denumit *angajator de inserție*) va încheia cu tânărul un *contract individual de muncă pe durată determinată*, egală cu cea a contractului de solidaritate.

Ca o consecință, pe baza convenției încheiate cu agenția teritorială, angajatorul respectiv va primi lunar salariul de bază stabilit la data angajării tânărului respectiv, dar nu mai mult de 75% din câştigul salarial mediu net pe economie, comunicat de Institutul Național de Statistică.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 21 martie 2002, modificată prin Legea nr. 250/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 457 din 24 iulie 2013).

[2] A se vedea Ovidiu Ținca, *Contractul de solidaritate*, în „Dreptul" nr. 5/2004, p. 120.

[3] Aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1149/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 795 din 1 noiembrie 2002).

Dacă la data încetării contractului de solidaritate angajatorii de inserție angajează tinerii cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată vor beneficia, în baza aceleiași convenții, de rambursarea lunară a unei sume, în cuantum de 50% din indemnizația de șomaj pe care tânărul beneficiar ar fi primit-o dacă ar fi fost disponibilizat la aceea dată. Această sumă se acordă angajatorului pe o perioadă de maximum 2 ani, până la împlinirea de către angajat a vârstei de 25 de ani (art. 8).

O problemă care se ridică privește natura juridică a contractului de solidaritate. Este cert că el *nu* este un contract de muncă. În lipsa unei calificări legale, într-o opinie s-a considerat că acesta este un contract de securitate socială[1]. Într-o altă opinie, se susține[2] că denumirea sa este inadecvată; „el se întemeiază pe dreptul securității sociale, având caracteristici specifice unui contract civil de prestări servicii." Contractul de solidaritate, se arată[3], ar trebui să fie denumit altfel și anume contract de muncă pe durată determinată încheiat între angajatorul de inserție și tânărul respectiv. Solidaritatea nu se manifestă între tânăr și o instituție de stat (agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă), ci, „în primul rând, prin aceea că locul de muncă ce urmează a fi ocupat este subvenționat într-o anumită proporție de la buget, adică dintr-un fond public, iar în al doilea rând, este solidar, dintr-un anumit punct de vedere, cu tânărul, respectiv angajatorul care decide să-l încadreze".

Este, de asemenea, cert că, urmare a încheierii contractului de solidaritate, agenția pentru ocuparea forței de muncă prestează servicii în favoarea tinerilor aflați în dificultate și confruntați cu riscul excluderii sociale – măsuri legale de securitate socială. De aceea, se poate aprecia, el este un contract *sui-genesis,* reglementat de dreptul securității sociale, care prezintă o serie de trăsături proprii contractului civil de prestări servicii.

§6. Contractele individuale de muncă speciale[4]

29. Contractul prin agent de muncă temporară. Potrivit art. 88 alin. (1), munca temporară „este munca prestată de un salariat temporar care, a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă."

În continuare, textul definește termenii cu care operează.

Salariatul temporar „este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă" [alin. (2)].

Agentul de muncă temporară „este persoana juridică, autorizată de Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară precum și procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului" [alin. (3)][5].

Utilizatorul „este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căruia munceşte temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară" [alin. (4)].

---

[1] A se vedea și Dan Țop, *Considerații privind contractul de solidaritate încheiat cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2002, p. 47-48.

[2] Ovidiu Ținca, *op. cit.,* p. 125.

[3] *Ibidem,* p. 126.

[4] Spre deosebire de legea noastră, în dreptul comparat (din Franța, Anglia, Germania etc.) este reglementat așa numitul contract individual de muncă salariat-acționar (A se vedea Tiberiu Țiclea, *Considerații privind conceptul și contractul salariat-acționar în contextul tendinței actuale de liberalizare a dreptului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2014, p. 13-34).

[5] A se vedea pentru agentul de muncă temporară, Denisa Oana Pătrașcu, *Munca prin agent de muncă temporară,* ediția a II-a, Editura Leadermark, București, 2012, p. 17-49.

Misiunea de muncă temporară „înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar" [alin. (5)].

Instituția muncii temporare se aseamănă cu instituția detașării, deoarece în ambele cazuri salariatul prestează munca în favoarea unui terț (alt angajator) din dispoziția angajatorului său inițial[1]. În același sens, se susține, *expressis verbis,* că în cazul prestării de servicii transnaționale, „salariatul care, în temeiul art. 88 din Codul muncii, a încheiat cu *angajatorul său un contract de muncă temporară pentru a fi pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare dintr-un alt stat membru al Uniunii are calitatea de salariat detașat*"[2]. Pentru a ajunge însă la această concluzie, trebuie avută în vedere operațiunea juridică în complexitatea ei, raporturile dintre toate cele trei părți implicate și nu doar pe cele rezultate din contractul de muncă temporară[3].

În scopul stabilirii unui cadru armonizat la nivelul Uniunii Europene pentru protecția lucrătorilor temporari, a fost adoptată Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008[4], transpusă în dreptul nostru prin Codul muncii (art. 88-102). Există însă anumite neconcordanțe între cele două categorii de norme.

Astfel, potrivit art. 88 alin. (3) din Codul muncii, agentul de muncă temporară este o persoană juridică, autorizată de Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice[5].

Norma europeană, însă, are un grad mai mare de cuprindere, putând fi agent de muncă temporară și persoana fizică.

Așa fiind, s-ar fi impus că legea națională să fie adaptată corespunzător în sensul ca agentul de muncă temporară este orice persoană fizică sau juridică ce încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora [art. 3 alin. (1) lit. b) din Directivă][6].

În timp ce în art. 88 alin. (2) din Codul muncii se utilizează sintagma *salariat temporar*, norma europeană operează cu noțiunea de *lucrător temporar*.

Sunt deosebiri între cele două categorii de termeni, de vreme ce noțiunea de lucrător este mai extinsă decât cea de salariat; ea cuprinde nu doar pe cei ce încheie contracte de muncă, ci și pe cei aflați în raporturi de muncă, care au un alt izvor decât un astfel de contract.

Se știe, *Curtea de Justiție de la Luxemburg* a statuat că noțiunea de lucrător trebuie interpretată în baza dreptului comunitar, într-un mod extensiv[7].

Potrivit art. 2 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011, „pot fi încadrați la un angajator agent de muncă temporară și cetățenii străini sau apatrizii, cu domiciliul ori reședința în România, în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă...".

Întreprinderea utilizatoare este termenul cu care operează Directiva. Prin ea se înțelege persoana fizică sau juridică care beneficiază de serviciile lucrătorului temporar.

---

[1] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 475; Alexandru Țiclea, *Particularități ale contractului de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 18 .

[2] Ovidiu Ținca, *Comentarii în legătură cu natura juridică a contractului de muncă temporară în cazul prestării de servicii transnaționale în Uniunea Europeană,* în „Dreptul" nr. 8/2015, p. 95.

[3] În sens contrar, a se vedea Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea considerării unei „misiuni" efectuate de către salariat în temeiul unui contract individual de muncă temporară (art. 88 și urm. din Codul muncii, republicat) ca reprezentând o detașare (art. 45 și urm. din același Cod),* în „Dreptul" nr. 2/2015, p. 83-89.

[4] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L 327 din 5 decembrie 2008.

[5] Autorizarea persoanelor juridice, publice sau private, ca agenți de muncă temporară este reglementata de Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 (publicată în monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 5 din 4 ianuarie 2012).

[6] A se vedea Ștefan Naubauer, *Aspecte teoretice și practice privind noul regim al muncii prin agent de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 55.

[7] A se vedea, pentru amănunte, Alexandru Țiclea, Costel Gîlcă, *Libera circulație a lucrătorilor în Uniunea Europeană*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2008, p. 14-18.

În art. 88 alin. (4) din Codul muncii se foloseşte noţiunea de *utilizator* aceasta fiind angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziţie un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise şi cu caracter vremelnic.

Există diferenţieri între modul de definire şi de stabilire a conţinutului *misiunii de muncă temporară* între norma naţională şi cea europeană. În timp ce, potrivit Directivei, ea înseamnă perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziţia întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acesteia [art. 3 lit. e)], conform art. 89 din Codul muncii, misiunea de muncă temporară este restrânsă la o sarcină precisă şi cu caracter temporar ce urmează a fi executată de salariatul temporar, cu excepţia cazului de înlocuire a unui salariat participant la grevă.

Durata misiunii de muncă temporară este reglementată de art. 90 din Codul muncii, aşa cum a fost modificat prin Legea nr. 40/2011.

Aceasta se stabileşte pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni [alin. (1)]. Ea poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata iniţială a misiunii, nu poate conduce la depăşirea unei perioade de 36 de luni [alin. (2)]. Condiţiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adiţional la acest contract [alin. (3)].

Munca temporară presupune o relaţie triunghiulară şi încheierea a două contracte, diferite ca natură juridică:

a) contractul de muncă temporară, încheiat între agentul de muncă temporară şi salariat;

b) contractul de punere la dispoziţie, încheiat între agentul de muncă temporară şi utilizator.

Potrivit art. 94 din Codul muncii, contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie pe durata unei misiuni[1]. Conţinutul său este alcătuit din trei categorii de elemente:

- elementele cu caracter general prevăzute de art. 17 din Codul muncii, ce formează conţinutul oricărui contract individual de muncă;
- elementele enumerate de art. 18 alin. (1) din acelaşi Cod care vizează activitatea desfăşurată în străinătate;
- elementele strict specifice care individualizează contractul de muncă temporară şi anume:
  - condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea;
  - durata misiunii;
  - identitatea şi sediul utilizatorului;
  - cuantumul şi modalităţile remuneraţiei salariatului temporar.

În contractul în discuţie este interzis să fie înscrise eventualele taxe plătite de către salariat în schimbul demersurilor făcute de agentul de muncă temporară, în vederea recrutării celui în cauză de către utilizator sau pentru încheierea acelui contract (art. 102).

Contractul de muncă temporară se poate încheia şi pentru mai multe misiuni, cu condiţia respectării termenului maxim de 36 de luni, prevăzut la art. 90 alin. (2) din Codul muncii [art. 95 alin. (1)].

Între părţi poate interveni şi un contract individual de muncă pe durată nedeterminată, situaţia în care în perioada dintre două misiuni salariatul se află la dispoziţia agentului de muncă temporară [art. 95 alin. (2)]. Dar, pentru fiecare misiune se va încheia un contract de muncă temporară [art. 95 alin. (3)].

Contractul pe durată nedeterminată este privit ca un „contract cadru care se concretizează, pentru fiecare misiune, prin contractul pe durată determinată"[2]. Este o aplicare a normelor

---

[1] Pentru specificul, natura juridică şi caracterele contractului de muncă temporară, a se vedea Denisa Oana Pătraşcu, *Munca prin agent de muncă temporară*, p. 128-133, Alexandru Ţiclea, *Particularităţi ale contractului de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 15-22.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (I)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 22.

Directivei nr. 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară care menționează durata nedeterminată a contractului individual de muncă încheiat cu agentul de muncă temporară, acesta fiind forma generală a raportului de muncă [pct. 15 din Preambul şi art. 5 alin. (2)].

Aşadar, este posibil ca între aceleaşi părți să fie încheiate două contracte individuale de muncă: unul temporar pentru fiecare misiune; altul pe durată nedeterminată, ce îşi produce efectele între două misiuni.[1]

Evident că cele două contracte sunt distincte, iar contractul de muncă temporară nu este un act adițional al contractului individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată. Încheierea acestui din urmă contract poate avea un dublu scop. Pe de o parte, agentul de muncă temporară are nevoie direct de serviciile acelui salariat (între două misiuni). Pe de altă parte, îl are la dispoziție, astfel încât, în mod operativ, la solicitarea unui utilizator, să-l repartizeze acestuia, încheind contractul de muncă temporară. Pe durata acestui contract, raportul de muncă pe perioadă nedeterminată va fi suspendat [prin acordul părților – posibilitate oferită implicit de art. 95 alin. (2) din Codul muncii]. Dacă între două misiuni, agentul de muncă temporară (în calitate de angajator) nu are nevoie de serviciile salariatului său, dar acesta, rămânând la dispoziția angajatorului, are dreptul (prin asimilare) la o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat (art. 53 din Codul muncii). Într-adevăr, situația respectivă poate fi asimilată unei întreruperi temporare a activității[2].

Contractul de muncă temporară din punct de vedere a naturii lui juridice *este tot un contract individual de muncă pe durată determinată*, dar de tip special, deoarece salariatul prestează munca nu în folosul celui care l-a angajat, ci în beneficiul unui terț, adică al utilizatorului. Desigur, agentul de muncă temporară are şi el un folos deoarece, în baza contractului încheiat cu utilizatorul, acesta îi plăteşte o anumită sumă pentru serviciul realizat. El, de altfel, „desfăşoară o activitate de prestări servicii prin lucrători proprii". Contractul respectiv se menține pe durata misiunii datorită unei „legături organice" între lucrător şi angajatorul care l-a detaşat[3].

Caracteristicile esențiale ale contractului de muncă temporară sunt:

– este un contract individual de muncă *pe perioadă determinată*, care, nu poate depăşi 24 luni, fiind posibilă prelungirea lui până la o perioadă totală de 36 luni;

– salariatul prestează munca la utilizatorul căruia îi este afectat de către angajator pe perioada unei *„misiuni de muncă temporară"*, adică perioada convenită cu angajatorul şi care coincide cu perioada stabilită de acesta şi utilizator;

– contractul de muncă temporară poate fi încheiat pentru *una sau mai multe misiuni*, care pot fi îndeplinite la unul sau mai mulți beneficiari, dar fără a depăşi termenul maxim prevăzut;

– contractul *se încheie în scris* pe durata unei misiuni sau pentru mai multe misiuni.

În legătură cu forma scrisă a contractului de muncă temporară, este evident că aceasta reprezintă o condiție *ad validitatem*. Soluția este şi o consecință a dispozițiilor generale prevăzută de art. 16 alin. (1) din Codul muncii. De asemenea, în baza art. 94 din Codul muncii, contractul de muncă temporară se încheie în scris şi el trebuie să cuprindă mai multe elemente specifice (durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului etc.)[4].

---

[1] Asemănător, în *Franța*, a fost reglementat, prin Acordul asupra securizării parcursurilor profesionale a interimarilor din 2013, intrat în vigoare la 6 martie 2014, contractul de muncă pe durată nedeterminată interimar. Acest contract prevede perioadele de misiune şi perioadele de intermisiune: la fel ca şi ceilalți salariați interimari, salariații respectivi exercită misiuni, iar în caz de absență a acestora, ei se află în perioadele de intermisiuni, în cursul cărora beneficiază de o remunerație echivalentă cu salariul minim – SMIC (Marc Ferraci, *Le CDI intérimaire, une mesure cosmétique qui masque les véritables enjeux de la reforme d'intérim*, în „Revue de droit du travail" no 9 sept. 2014, p. 525).

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Răspunsuri la provocările practicii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 24.

[3] A se vedea, Ovidiu Ținca, *Comentarii..., op. cit.*, p. 93-94.

[4] În *dreptul francez*, de exemplu, contractul de muncă dintre agentul de muncă temporară şi salariat se încheie tot în scris, pentru a garanta că sunt respectate condițiile legale în afara cărora „împrumutul" forței de muncă este interzis,

Prin contractul de muncă temporară, se poate stabili *o perioadă de probă,* în funcție de solicitarea utilizatorului, în condițiile prevăzute de art. 97 din Codul muncii, astfel:

– 2 zile lucrătoare, când contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

– 5 zile lucrătoare, când contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună şi 3 luni;

– 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

– 20 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

– 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Este vorba de o singură perioadă de probă, deoarece, ca regulă, contractul de muncă temporară se încheie pentru realizarea unei singure misiuni. Doar atunci, când acest contract presupune şi alte misiuni, în condițiile art. 95 din Codul muncii, caracterizate prin alte activități sau condiții de muncă, sunt posibile şi alte perioade de probă decât cea inițială.

Codul muncii instituie regulile privind salarizarea angajatului temporar:

– salariul se stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară [art. 96 alin. (1), modificat implicit prin art. 92 alin. (3)];

- salariul pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primeşte salariatul utilizatorului care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar [art. 92 alin. (3)];

- dacă utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă şi care prestează aceeaşi muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul utilizatorului [art. 92 alin. (4)];

- dacă nu există la utilizator un salariat care să presteze aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar şi nici să existe un contract colectiv de muncă la nivelul utilizatorului care să stabilească un salariu pentru cel „care prestează aceeaşi muncă sau una similară", atunci limita nu poate fi decât salariul minim brut pe țară [art. 96 alin. (2)].

- pe toată durata misiunii el beneficiază de salariu plătit de angajatorul său (agentul de muncă temporară);

- numai atunci când angajatorul nu îşi respectă această obligație, în termen de 15 zile de la data la care trebuie să facă plata, obligația trebuie îndeplinită de utilizator care, „se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară" [art. 96 alin. (5)].

Cu privire la dispozițiile art. 92 alin. (3) şi (4) (introdus prin Legea nr. 12/2015)[1], Curtea Constituțională a reținut[2] că acestea „nu reprezintă altceva decât reglementarea principiului egalității de tratament referitoare la salarizare, ceea ce răspunde şi obiectivului Directivei 2008/104/CE, aşa cum este prevăzut la art. 2 al acesteia, şi anume asigurarea protecției lucrătorilor temporari şi îmbunătățirea calității muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la art. 5". Curtea a mai reținut sinonimia în ce priveşte termenii „remunerație" şi „salariu".

Se pune întrebarea firească, ce se întâmplă în situația în care la utilizator nu există un salariat care să presteze aceeaşi muncă sau una similară cu cea a lucrătorului temporar şi

---

astfel că nerespectarea formei scrise duce, la cererea salariatului, la recalificarea contractului de muncă într-un contract individual de drept comun pe durată nedeterminată. O soluție asemănătoare a fost adoptată în *Luxemburg*, prin Legea muncii interimare din 19 mai 1994 şi în *Elveția*, prin Legea federală privind serviciile de ocupare a locurilor de muncă şi locațiunea de servicii din 6 octombrie 1989 (Jean Pélissier, Gilles Anzero, Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p. 324).

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015.

[2] Decizia nr. 760/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 3 februarie 2014).

nici contract colectiv la nivelul utilizatorului care să stabilească un atare salariu? Răspunsul comportă două posibilități:

- salariul se stabileşte potrivit regulilor existente la agentul de muncă temporară sau
- acesta (angajatorul) să se raporteze la elementele de referință din afara unității utilizatorului[1].

Evident că angajatorul (agentul de muncă temporară sau utilizatorul) care plăteşte salariul este şi cel care reține şi vizează toate contribuțiile şi impozitele legale pentru salariatul temporar [art. 96 alin. (3) şi (4)].

Sunt prevăzute două modalități de încetare a contractului de muncă temporară:

- la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat;
- în situația în care utilizatorul renunță la serviciile acelui salariat, înainte de încheierea misiunii, condițiile contractului de punere la dispoziție (art. 95)

Dacă agentul de muncă temporară îl concediază pe salariat înainte de termenul stabilit în contract, pentru alte motive decât cele disciplinare, este obligat, conform art. 100 din Codul muncii, să respecte reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului (adică cele stabilite în art. 65-74 din Codul muncii).

Contractul de punere la dispoziție este instrumentul juridic care îi permite utilizatorului să beneficieze de munca temporară oferită de agentul de muncă temporară. El este, în prezent, un *contract civil*[2], având în vedere că, potrivit legii, agentul de muncă temporară este o persoană juridică, în general şi nu doar o societate. El trebuie să se încheie în scris [art. 91 alin. (1)], şi trebuie să cuprindă:

- durata misiunii;
- caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii şi programul de lucru;
- condițiile concrete de muncă;
- echipamentele individuale de protecție şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- orice alte servicii şi facilități în favoarea salariatului temporar;
- valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi remunerația la care are dreptul salariatul;
- condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară [art. 91 alin. (2)].

Conținutul său este, aşadar, strict reglementat de lege.

Prin *termenul misiunii*, trebuie să aibă în vedere durata pentru care se apelează la salariatul temporar, iar prin *modificarea acestui termen*, în principal posibilitatea de prelungire a termenului inițial al acelei misiuni.

Caracteristicile specifice postului privesc în special:

- calificarea profesională a celui ce urmează să fie încadrat în acel post;
- locul executării, adică locul muncii unde salariatul temporar îşi va exercita activitatea, care poate fi la sediul principal al utilizatorului, ori unul secundar, un punct de lucru etc.;
- programul de lucru al salariatului trebuie, de asemenea, înscris în contract.

Poate fi vorba de program normal sau fracționat, în tură sau individualizat etc.

Prin *condițiile concrete de muncă*, urmează să se înțeleagă, după caz, condiții normale, deosebite sau speciale în care salariatul temporar îşi va desfăşura activitatea. Identificarea lor

---

[1] Iacob-Constantin Drăgan, *Considerații cu privire la salarizarea lucrătorilor temporari în lumina noilor reglementări ale art. 92 alin. (3) şi (4) Codul muncii republicat*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 47-48.

[2] Se susține că respectivul contract este unul civil, „varietate a *contractului de comision*, în cadrul căruia comitentul este utilizatorul, iar comisionarul este agentul de muncă temporară" (Ion Traian Ştefănescu, *op. cit.*, p. 57).

Conform unei alte opinii, „Contractul de punere la dispoziție este un contract comercial de prestații servicii" (Denisa Oana Pătraşcu, *Munca...*, p. 52).

în contractul de punere la dispoziție este importantă atât în raport cu aptitudinea fizică sau psihică a salariatului de a face față condițiilor de muncă, cât şi în raport cu drepturile salariale de care va beneficia cel pus la dispoziție.

Echipamentele individuale de protecție şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze, trebuie înscrise în contract cu scopul asigurării securității şi sănătății în munca a salariatului temporar. De precizat este că Legea nr. 319/2006 a securității şi sănătății în muncă include în rândul lucrătorilor şi salariatului temporar [art. 5 lit. a)].

Serviciile şi facilitățile ce vor fi acordate salariatului temporar se pot referi la locuință, tichete de masă, autoturism, telefon de serviciu etc.

Valoarea comisionului constă în prețul ce urmează să fie plătit de utilizator pentru serviciul pe care i-l face agentul de muncă temporară (de a-i pune la dispoziție salariatul temporar).

Din conținutul contractului de punere la dispoziție rezultă că utilizatorul poate refuza un salariat temporar, dar numai în condițiile prevăzute în acest contract [art. 91 alin. (2) lit. g)].

În legătură cu forma scrisă a contractului de punere la dispoziție, s-a arătat[1] că aceasta este o cerință *ad validitatem*, deoarece numai aşa „pot fi cunoscute clauzele şi este posibilă verificarea respectării cazurilor în care utilizatorul poate recurge la serviciile unui agent de muncă temporară".

Se poate susține că forma scrisă a contractului de punere la dispoziție are valoare *ad probationem*. Nu există nicio rațiune pentru a considera că un astfel de contract ar trebui să îmbrace forma scrisă ca o condiție *ad validitatem*. În fond, contractul cuprinde voința agentului şi a utilizatorului cu privire la modalitățile de punere în practică a plasamentului forței de muncă, realizată de agent în favoarea utilizatorului[2]. De altfel, art. 91 din Codul muncii, nu sancționează nerespectarea formei scrise a contractului de punere la dispoziție. Alin. (3) al aceluiaşi art. 91 dispune că orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă[3].

În temeiul art. 19 din Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011, utilizatorul salariaților temporari are următoarele obligații:

„a) să informeze salariații temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării egalității de şanse cu ceilalți angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator, pentru obținerea unui loc de muncă permanent, prin afişarea unui anunț general într-un loc accesibil tuturor salariaților care îşi desfăşoară activitatea la utilizatorul respectiv;

b) să asigure salariatului temporar accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariații săi;

c) să pună la dispoziția reprezentanților salariaților informațiile cu privire la utilizarea salariaților temporari, în cadrul informării generale privind ocuparea forței de muncă;

d) să asigure salariaților temporari aceleaşi drepturi cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă la utilizator, conferite de lege, de regulamentul intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului, precum şi de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului;

e) să ofere şi să prezinte informații exacte şi reale privind utilizarea salariaților temporari atunci când sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților, înființați potrivit legii, solicită situația încadrării personalului propriu".

---

[1] Vlad Barbu, *Dreptul muncii*, Editura Național, Bucureşti, 2003, p. 115-116.

În acelaşi sens sunt şi Alexandru Ambrozie, Ştefan Naubauer, *Organizarea muncii prin agent de muncă temporară*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 95-96.

[2] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 485.

[3] Convenția OIM nr. 175/1994 şi Recomandarea nr. 182/1994 definesc lucrătorul cu timp parțial ca cel „a cărui durată normală de muncă este inferioară celei a lucrătorilor cu normă întreagă, aflați într-o situație comparabilă". În acelaşi sens este şi directiva 87/81/CE.

În *Franța*, conform hotărârilor Curții de Casație (din 17 aprilie 1980 şi 5 februarie 1992), lipsa formei scrise a contractului de punere la dispoziție reprezintă o formalitate substanțială care antrenează nulitatea absolută a contractului (Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail,* 29e édition, Dalloz, Paris, 2015, p. 322 nota 5).

Art. 93 din Codul muncii interzice folosirea salariatului temporar de către utilizator în situația în care urmăreşte să înlocuiască un salariat propriu al cărui contract individual de muncă este suspendat în perioada participării la grevă. Textul este coroborat cu cel de la art. 51 alin. (1) lit. f), în temeiul căruia participarea la grevă reprezintă un caz de suspendare a contractului din inițiativa salariatului, precum şi cu cel de la art. 83 lit. a) din acelaşi Cod (partea finală) care interzice încheierea unui contract pe durată determinată pentru a înlocui salariatul participant la grevă.

Art. 101 din Codul muncii instituie principiul egalității de tratament dintre salariații temporari pe durata misiunii la utilizatorii şi salariații acestuia angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Salariatul agentului de muncă temporară poate încheia un contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată cu utilizatorul, la încheierea misiunii. Într-o asemenea situație, durata misiunii se ia în calcul la stabilirea drepturilor ce i se cuvin salariatului, inclusiv în ceea ce priveşte salarizarea (art. 99).

30. Contractul individual de muncă cu timp parțial. Este reglementat în art. 103-107 din Codul muncii, care l-a preluat din normele internaționale şi europene[1]. Acest contract este din ce în ce mai mult folosit, fiind una din modalitățile de flexibilizare a muncii[2].

Salariatul cu fracțiune de normă este, potrivit art. 103, acel salariat al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil[3].

Privind acest text, se impun mai multe precizări.

Astfel, fracțiunea de normă este stabilită pe ore, nu şi pe minute. Aşa fiind nu ar mai fi posibil, de pildă, ca acesta să fie de 7 ore şi 50 de minute.

Tot astfel, „numărul de ore normale de lucru" sunt calculate săptămânal sau ca medie lunară, *nu zilnic*. De aici rezultă consecința: salariatul cu fracțiunea de normă poate avea un program de lucru variabil, inclusiv, teoretic, o zi pe săptămână sau chiar pe lună[4].

Din art. 103 mai rezultă: contractul individual de muncă cu timp parțial nu poate avea o durată de 40 de ore săptămânal, ci inferioară acestei cifre, de exemplu de 39, 38 sau 20 de ore

---

[1] În reglementarea acestui contract, legiuitorul român a avut în vedere:

- *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 175 din anul 1994* (neratificată de România) şi *Recomandarea nr. 182 din acelaşi an* referitoare la munca cu timp parțial;

- Directiva Uniunii Europene nr. 97/81 referitoare la *Acordul cadru asupra muncii cu timp parțial* încheiat între Uniunea Angajatorilor Industriaşilor din Europa, Confederația Europeană a Sindicatelor, Centrul European al Întreprinderilor cu Participație Publică, Modificată prin Directiva nr. 23/1998/CE a Consiliului Europei.

A se vedea, Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar – Drept comparat. Legislația română*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 91-105.

[2] Ponderea angajaților part-time era în *Olanda* de 49,1%, *Marea Britanie* – 26,7%, *Germania* – 26,5%, *Suedia* – 26% etc. În *România*, procentul este de 10,5%, iar în *Bulgaria* 2,3%. Media în *Uniunea Europeană* este de 19,4% (Adina Vlad, *Un angajat din 10 lucrează part-time*, în „Adevărul" din 12 aprilie 2012).

În acest sens, sunt şi: Theo Sparreboom, *Travail a temps partiel, Ségrégation professionnelle et égalité entre hommes et femmes en Europe*, în „Revue internationale du Travail", 2014/2, vol. 153, Juin, p. 267-290; Maite Blázquz Cuesta, Julián Morat Carcedo, *Les risques de la flexibilité: le travail a temp partiel des femmes dans cinq pays d'Europe*, în „Revue internationale du Travail", 2014/2, vol. 153, Juin, p. 293-315; Frédéric Salladarré, Stéphane Hlami, *Les femmes et travail á temps partiel: une étude dans les pays européens*, în „Revue internationale du Travail", 2014/2, vol. 153, Juin, p. 319-335.

[3] A se vedea Ana Ştefănescu, Răducan Oprea, *Considerații privind „salariatul cu fracțiune de normă"*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 64-82.

În *Franța*, salariatul care lucrează mai mult decât durata legală (sau durata convențională) a timpului normal de lucru, este un salariat cu timp parțial. De asemenea, este un astfel de salariat cel în cazul căruia durata de muncă este inferioară duratei lunare sau anuale normale (art. L. 3123-1, 2^0 şi 3^0 din Codul muncii).

În *Anglia*, lucrătorul *part-time* este definit destul de simplu: acel lucrător care, în baza regulilor şi practicilor angajatorului său nu este identificat cu program întreg. El lucrează cu câteva ore mai puțin față de programul normal şi nu este limitat de cei care lucrează cu jumătate de normă (Ian Smith, Gareth Thomas, *Employment law*, Nith Edition, Smith&Wond's, Oxford, University Press, 2007, p. 78).

[4] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 521.

etc.[1] Nu se prevede o durată minimă, ceea ce, credem, reprezintă un inconvenient ce poate crea unele dificultăți în practică[2].

Se consideră[3] că limita minimă nu se poate coborî sub o oră pe lună deoarece:

– normele juridice care fac referire la timpul de muncă au ca unitate de măsură ora [art. 17 alin. (3) lit. l), art. 104-105 alin. (1) lit. b), art. 112-119, art. 122-126 din Codul muncii];

– în contract trebuie înscrise durata muncii şi repartizarea programului de lucru [art. 105 alin. (1) lit. a) din Codul muncii];

– programul de lucru şi modul de repartizare pe zile sunt aduse la cunoştința salariaților şi sunt afişate la sediul angajatorului (art. 117).

– salariul se plăteşte cel puțin o dată pe lună [art. 166 alin. (1)];

– contribuțiile de asigurări sociale se calculează, se reține şi se virează lunar[4].

Conform unei alte opinii[5], munca sub o oră/zi ar trebui considerată că are loc în baza unui contract civil (de colaborare) şi nu ar trebui încheiate contracte individuale muncă cu o durată sub o oră/zi. Din practică reiese că durata timpului de muncă este formată din anumite activități (pregătirea locului de muncă, primirea comenzii de începere a activității, îndeplinirea sarcinilor de muncă, timpii de staționare etc.), care, fizic vorbind, nu ar putea fi desfăşurate în mai puțin de o oră.

În lipsa unei durate minime legale a contractului cu timp parțial, părțile contractante – angajatorul şi salariatul – dispun de o mare libertate în ceea ce priveşte fixarea duratei muncii[6].

În spiritul *normelor europene,* se dispune că salariatul comparabil este cel cu normă întreagă din aceeaşi unitate, care are acelaşi tip de contract individual de muncă, prestează aceeaşi activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere şi alte considerente cum ar fi vechimea în muncă şi calificarea/aptitudinile profesionale.

Atunci când nu există un astfel de salariat comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia reglementările legale în domeniu [art. 104 alin. (4)].

Contractul individual de muncă cu timp parțial poate fi un contract încheiat pe durată nedeterminată sau determinată al cărui program de muncă este, aşadar, corespunzător unei fracțiuni de normă [art. 104 alin. (1)].

Munca cu timp parțial prezintă *o serie de avantaje*[7]. Permite îmbinarea activității salariale cu studiile sau formarea profesională ori respectarea sarcinilor familiale, îndeosebi pentru tineri,

---

[1] De precizat este că sunt situații în care durata normală a timpului de lucru se situează sub 8 ore pe zi de sub 40 de ore pe săptămână, dar să nu fie vorba de un contract de muncă cu timp parțial. Este cazul, de exemplu, tinerilor în vârstă de până la 18 ani; aceştia au stabilită prin lege o durată normală a timpului de muncă de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână [art. 126 alin. (1) lit. a) şi art. 112 alin. (2) din Codul muncii].

[2] În *Belgia*, Legea din 3 iulie 1978 stabileşte că durata săptămânii de lucru în cazul contractului pe timp parțial nu poate fi inferioară unei treimi din durata săptămânală normală de muncă a salariatului din aceeaşi întreprindere.

[3] Mara Ioan, Luca Iamandi, *Contractul individual de muncă cu timp parțial*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 81.

[4] A se vedea art. 225 alin. (2) din Legea nr. 95/2006, art. 32 din Legea nr. 263/2010; art. 6 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005.

[5] Vlad Barbu, Cosmin Cernat, *Limita minimă a timpului de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 41.

[6] În țările europene este cunoscută o formă specială de muncă pe timp parțial denumita *„job salharing"*. Ea presupune ca un post cu timp normal de muncă este împărțit între 2 sau mai mulți lucrători care îşi stabilesc prin înțelegerea lor orarul de muncă, fără intervenția patronului. Ei se obligă să se înlocuiască reciproc în caz de nevoie, important fiind ca activitatea să se desfăşoare în permanență (Ovidiu Ținca, *Contractul de muncă pe timp parțial şi contractul de muncă temporar*, în „Revista de drept comercial" nr. 5/2002, p. 52).

Este consacrat astfel contractul de împărțire a timpului de muncă, contract inacceptabil (deocamdată) în dreptul român întrucât se încalcă norma de principiu a art. 38 din Codul muncii ce instituie interdicția renunțării salariaților la drepturile lor (Raluca Dimitriu, *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților*, în „Dreptul" nr. 7/2008, p. 130-131).

[7] Gilles Anzero, Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p. 292.

vârstnici şi femei[1]. Permite, totodată, salariaţilor în vârstă să se acomodeze cu lipsa de activitate după pensionare. Pentru angajatori, apare ca una din tehnicile suple ce asigură valorificarea echipamentelor tehnice prin prelungirea orarelor de muncă, creşterea productivităţii (randamentul fiind considerabil mai bun); ea apare şi ca un mijloc de combatere a absenteismului.

Munca cu timp parţial contribuie la utilizarea unui număr mai mare de salariaţi, ceea ce conduce la combaterea şomajului[2].

Conform art. 104 alin. (2) din Codul muncii, contractul cu timp parţial se încheie *numai* în formă scrisă, ca de altfel, orice contract individual de muncă [art. 16 alin. (1) din Codul muncii].

În privinţa conţinutului, contractul individual de muncă cu timp parţial trebuie să cuprindă aceleaşi elemente ca orice contract cu timp normal, precum şi:

– durata muncii şi repartizarea programului de lucru;

– condiţiile în care se poate modifica programul de lucru[3];

– interdicţia de a efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor acestora [art. 105 alin. (1)].

Durata muncii este necesar să fie precizată în contract, având în vedere că tocmai această clauză defineşte contractul cu timp parţial. Este vorba, aşadar, de o durată mai redusă decât cea normală de lucru.

Repartizarea programului de lucru se impune menţionată din acelaşi raţiuni: durata redusă a muncii este diferită de programul normal de lucru al acelei unităţi; ea trebuie consultată de părţi şi verificată de Inspecţia muncii.

Condiţiile în care se poate modifica programul de lucru trebuie precizate pentru ca salariatul să le cunoască din momentul încheierii contractului şi să fie de acord cu ele. Totodată, astfel, se dă satisfacţie şi principiului flexibilităţii raporturilor de muncă, principiu promovat tot mai intens în Uniunea Europeană.

Interdicţia de a se efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră etc., are ca scop prevenirea abuzurilor şi fraudelor în ceea ce priveşte încheierea contractelor cu timp parţial acolo unde postul, sau condiţiile de muncă impuneau încheierea de contracte cu normă întreagă. Într-o atare ipoteză, este aplicabilă, la fel ca în cazul salariaţilor cu normă întreagă, art. 114 din Codul muncii, care stabileşte durata maximă legală a timpului de muncă de maxim 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Aşa fiind, în situaţia salariatului încadrat cu o fracţiune de normă, durata maximă legală a timpului său de lucru atunci când în care prestează, ca excepţie, ore suplimentare, nu se reduce proporţional cu fracţiunea respectivă[4].

Codul muncii (în art. 106), dispune că salariatul încadrat cu contract de muncă pe timp parţial se bucură de drepturile salariaţilor cu normă întreagă. Dar, aceasta egalitate nu este absolută, existând diferenţieri determinate tocmai de durata timpului de lucru diferită a celor două categorii de salariaţi.

De aceea, se prevede că drepturile salariale ale celui angajat cu contract individual de muncă cu timp parţial se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru, deci, *pro rata temporis.*

Dar, va beneficia de un stagiu de cotizare la sistemul public de pensie şi alte drepturi sociale (potrivit Legii nr. 263/2010) integral, la fel ca în cazul salariaţilor care îşi desfăşoară activitatea în cadrul programului normal de lucru[5].

---

[1] Conform unui studiu al Organizaţiei Internaţionale a Muncii din anul 2007 (*Working time around the world,* www.ile.ru/news/2007).

[2] Ovidiu Ţinca, *Contractul de muncă pe timp parţial şi contractul de muncă temporar,* în „Revista de drept comercial" nr. 5/2002., p. 49.

[3] Asemănător, în Franţa, contractul cu timp parţial trebuie să menţioneze durata săptămânală sau, după caz lunară, precum şi repartizarea duratei muncii între zilele săptămânii, sau săptămânile lunii. Absenţa acestei menţiuni face să se prezume că este vorba de un contract cu timp complet (conform Revue du droit du travail, nº 2- février, 2013, p. 74).

[4] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 126-127.

[5] Anterior abrogării alin. (3) al art. 103 din Codul muncii prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005, stagiul de cotizare se stabilea proporţional cu timpul efectiv lucrat, deci un stagiu redus.

Însă, conform art. 34 alin. (1²) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[1], stagiul de cotizare în acest sistem, pentru persoanele încadrate cu contract individual de muncă cu timp parţial se stabileşte proporţional cu timpul efectiv lucrat. Înseamnă că, de pildă, cei care îşi desfăşoară activitatea timp de mai puţin de 4 ore pe zi nu vor putea beneficia niciodată de indemnizaţie de şomaj, deoarece nu acumulează stagiul minim cerut de lege.

S-a apreciat că este vorba de un tratament legal discriminatoriu şi că textul respectiv din Legea nr. 76/2002 este neconstituţional [contravine dispoziţiilor art. 8, art. 11 alin. (1) şi alin. (2), art. 20, art. 44 alin. (1) şi alin. (2), art. 136 alin. (5)][2]. Totuşi, Curtea Constituţională a decis că acest text este conform cu legea fundamentală. A reţinut, în esenţă, că „a crea un tratament juridic diferenţiat, eventual mai favorabil, pentru cei care au desfăşurat munca potrivit unui contract de muncă cu timp parţial ar rezulta din această perspectivă ca fiind discriminatoriu pentru cei care desfăşoară un număr mai mare de ore de muncă. Simplul fapt de a contribui la bugetul de asigurări pentru şomaj nu este de natură să egalizeze situaţia celor care au desfăşurat un număr de ore de muncă mai mare şi astfel pot obţine indemnizaţia de şomaj, în raport cu cei care au desfăşurat semnificativ mai puţine ore de muncă"[3].

Art. 107 din Codul muncii prevede obligaţia angajatorului ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracţiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-şi mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate[4].

El trebuie să informeze la timp cu privire la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la norma întreagă la fracţiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

Deşi legiuitorul utilizează verbul „a se transfera" nu este vorba de un veritabil transfer, ci de o mutare, de o modificare a locului muncii la acelaşi angajator, mai precis de o modificare a timpului de lucru, felul muncii, rămânând, în principiu acelaşi. În mod normal, atunci când trecerea se face de la o fracţiune de normă la una mai ridicată sau la o normă întreagă, salariul va fi majorat. Fireşte că invers, de asemenea, ca regulă, acesta va fi diminuat.

Instrumentul juridic prin care se materializează acordul părţilor privind modificarea timpului de lucru îl constituie actul adiţional la contractul de muncă. Prin urmare, ca exemplu, reducerea timpului de lucru de către angajator, unilateral, de la 8 ore pe zi la 4 ore constituie o modificare nelegală a contractului individual de muncă[5].

31. Contractul individual de muncă la domiciliu[6]. Este un alt contract special, reglementat de art. 108-110 din Codul muncii[7].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 250/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 457 din 24 iulie 2013).

[2] Constantin Elisei, *Neconstituţionalitatea flagrantă a dispoziţiilor art. 34 alin. (12) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă*, în „Dreptul" nr. 6/2008, p. 69-76.

[3] Decizia nr. 789/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 27 iulie 2008).

[4] Curtea de Justiţie a Uniunii Europene a hotărât (în cauza C-221/13): „Acordul–cadru cu privire la munca cu fracţiune de normă încheiat în 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracţiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP şi CES, în special clauza 5 punctul 2 din acesta, trebuie interpretat în sensul că nu se opune, în împrejurări precum cele din cauza principală, unei reglementări naţionale în temeiul căreia angajatorul poate să dispună transformarea unui contract de muncă pe fracţiune de normă într-un contract de muncă cu normă întreagă fără acordul lucrătorului vizat" (Hotărârea din 15 octombrie 2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 60).

[5] Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, decizia nr. 485/R/2010.

[6] A se vedea şi Ana Ştefănescu, *Munca la domiciliu şi telemunca*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, Raluca Dimitriu, *Munca în spaţiul privat*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 24-27.

[7] Anterior Codului muncii din 1972 (abrogat de actualul Cod din 2003), munca la domiciliu a fost reglementată de Hotărârea Consiliului de Miniştrii nr. 1956/1970 privind folosirea muncii la domiciliu pentru executarea unor articole artizanat şi a altor produse şi lucrări (publicată în Buletinul Oficial nr. 1 din 4 ianuarie 1971). Conform acelui act

Anumite forme ale muncii la domiciliu sunt reglementate de acte normative speciale. Este vorba de cea prestată de[1]:

- asistentul maternal profesionist (Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 privind condițiile de deținere a atestatului, procedurile de atestare şi statutul asistentului maternal profesionist)[2];
- asistentul personal profesionist (Legea nr. 448/2006 privind protecția şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap[3]);
- unii membri cooperatori şi salariați ai cooperatorilor meşteşugarilor (Regulamentul intern (model), Anexă la Hotărârea Consiliului Național al Cooperației Meşteşugăreşti nr. 12/2006)[4].

Potrivit art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003, asistentul maternal profesionist se ocupă de creşterea, îngrijirea şi educarea copiilor încredințați *la domiciliul său*, iar în temeiul art. 5 pct. 6 şi art. 45 din Legea nr. 448/2006, asistentul personal profesionist îngrijeşte *la domiciliul său* adultul cu handicap grav sau accentuat, care nu dispune de spațiu de locuit.

Referitor la societățile cooperatiste se prevede că în vederea bunei funcționări a acestora, activitatea se desfăşoară, inclusiv cu munca la domiciliu (Cap. VII din Regulamentul intern).

Codul muncii nu defineşte contractul cu munca la domiciliu, însă precizează (art. 108) că sunt considerați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

Ei îşi stabilesc singuri programul de lucru, dar angajatorul este în drept să verifice activitatea la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Munca la domiciliu este definită de Convenția nr. 177/1996 a Organizației Internaționale a Muncii (neratificată de România).

Ea este acea muncă „pe care o persoană o efectuează la domiciliul său ori într-un alt local la alegerea sa, altul decât locurile de muncă ale angajatorului, cu condiția remunerației, în vederea realizării unui produs ori a unui serviciu răspunzând cerințelor angajatorului, oricare ar fi proveniența echipamentelor, materialelor ori a altor materiale utilizate în acest scop, cu condiția ca această persoană să nu dispună de un grad de autonomie şi de independență

---

normativ, munca la domiciliu putea fi prestată în scopul dezvoltării şi diversificării producției de artizanat, covoare, țesături, broderii, confecții, împletituri şi a altor produse pentru a căror realizare nu sunt necesare maşini şi utilaje speciale. Lista produselor şi lucrărilor care puteau fi executate prin munca la domiciliu era stabilită de ministere, celelalte organe centrale ale administrației de stat şi de comitetele executive ale consiliilor județene, pentru întreprinderile subordonate. Erau reglementate două modalități de prestare a muncii la domiciliu: a) pe baza unui contract civil pentru executare de produse şi lucrări, dacă perioada în care urmau să fie realizate produsele şi lucrările era mai mică de trei luni sau când nu se asigura un volum de producție care să justifice încheierea unui contract de muncă (în cadrul acestui contract, persoana care presta munca la domiciliu avea doar dreptul la remunerarea activității prestate) şi b) pe baza unui contract de muncă pe durată determinată, când activitatea dura între 3 şi 12 luni, sau pe durată nedeterminată, în cazul în care activitatea neîntreruptă era mai mare de 12 luni. În contractul de muncă la domiciliu trebuiau prevăzute condițiile de aprovizionare cu materii prime şi materiale, condițiile de recepție şi de livrare a produselor realizate şi tarifele pentru munca prestată. Persoanele care îşi desfăşurau activitatea pe baza unui contract de muncă la domiciliu beneficiau de drepturile pe care le conferea calitatea de salariat numai dacă realizau un volum de producție egal cu cel stabilit pentru salariații care îşi desfăşurau activitatea la sediul unității.

Art. 5 al Hotărârii Guvernului nr. 1956/1970 preciza că persoanele care prestau munca în baza unui contract de muncă la domiciliu puteau fi ajutate de membri familiilor lor – soț, copii, părinți, socri, surori, frați – dar nu puteau folosi munca salariată. Același act normativ interzicea prestarea muncii la domiciliu, în temeiul contractului civil sau al contractului de muncă, de către persoana încadrată în muncă. Era interzisă producerea prin munca la domiciliu a produselor alimentare de orice fel, precum şi a produselor la care se folosesc materiale nocive, inflamabile sau explozive. De asemenea, se interzicea folosirea recipientelor sub presiune, a aparatelor ce funcționează la tensiune înaltă şi a utilajelor pentru sudură oxiacetilenică.

[1] Ana Cioriciu Ştefănescu, *Formele de prestare a muncii la domiciliu – elemente de drept comparat*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 67-87.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 23 iunie 2003.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008 modificată ulterior.

[4] A se vedea pentru amănunte, Ana Ştefănescu, *Convenția individuală de muncă la domiciliu a membrului cooperator – formă particulară a contractului de muncă la domiciliu*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2010, p. 35-61.

economică necesară pentru a putea fi considerată ca lucrător independent în virtutea legislației naționale sau a hotărârilor judecătorești" (art. 1)[1].

Observăm o deosebire esențială între reglementarea noastră și norma internațională. În timp ce Codul muncii restrânge prestarea muncii la domiciliul salariatului, norma citată prevede că activitatea poate fi desfășurată și într-un alt loc stabilit de salariat, cu condiția ca aceasta să nu aparțină angajatorului.

O altă precizare se impune: în majoritatea țărilor din Uniunea Europeană – Belgia, Elveția, Franța, Germania, Italia, Spania etc., precum și în alte țări[2] – există posibilitatea ca salariatul să presteze munca nu doar singur, *ci și ajutat de soț, copii sau alți membrii de familie*[3].

Așadar, specificul muncii la domiciliu este dat de locul muncii; acesta nu este situat în unitate, la angajator – ceea ce constituie regula în materie – ci la domiciliul salariatului, după caz la reședința lui[4].

Acest specific determină o altă particularitate: programul de lucru nu se stabilește de angajator – este firească soluția -, ci de chiar salariatul respectiv.

Însă, având în vedere prerogativele angajatorului, - organizatorică, de direcționare și control – el este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, dar nu oricând și în orice condiții, ci numai în cele stipulate în contractul de muncă.

Art. 109 din Codul muncii stabilește conținutul și forma contractului individual de muncă la domiciliu.

În privința conținutului, se dispune că acesta trebuie să se refere la toate elementele ce intră în componența oricărui contract individual de muncă [art. 17 alin. (3) din Codul muncii] și în plus:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate precum și al produselor finite pe care le realizează.

În literatura juridică[5], se consideră că textul respectiv din Codul muncii este lacunar, de vreme ce nu prevede suportarea de către angajator a contravalorii materiilor prime și al materialelor, precum și al cheltuielilor pe care le face salariatul în procesul muncii (electricitate, încălzire, apă etc.). Dacă ele ar fi suportate de către salariat s-ar ajunge la o diminuare drastică a veniturilor sale.

În lipsa unei reglementări exprese a acestor aspecte prin Codul muncii, se consideră că părțile contractului de muncă la domiciliu pot alege una din următoarele modalități:

– materiile prime și materialele să fie procurate de către angajator; de altfel o asemenea soluție rezultă chiar din text [lit. c)], din moment ce se prevede obligația acestuia de a „asigura transportul la și de la domiciliul salariatului";

– materiile prime și materialele respective să fie procurate de către salariat pe cheltuiala angajatorului;

---

[1] Dispozițiile acestei Convenții sunt dezvoltate de Recomandarea nr. 184/1996 privind munca la domiciliu a Organizației Internaționale a Muncii.

[2] În anul 2008, conform Comisiei Europene aproape 9 milioane de cetățeni ai Uniunii, lucrau la domiciliu, din care cea mai mare parte o reprezentau femeile.

Privind *telemunca* (telework) – formă a muncii la domiciliu -, media europeană a lucrătorilor ce desfășoară o astfel de activitate este de 13%. Se detașează Danemarca – 40%. În *Franța*, procentul este de 7%, iar în SUA de 25%.

[3] Ovidiu Ținca, *Contractul individual de muncă la domiciliu*, în „Dreptul" nr. 8/2003, p. 35-39; Ana Cioriciu Ștefănescu, *Condițiile speciale privind încheierea contractului de muncă la domiciliu*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 32-35.

[4] Deși textul legal se referă doar la domiciliu, acestui termen trebuie să i se dea un sens mai larg el înglobând și reședința (Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 537).

[5] Ovidiu Ținca, *op. cit.* p. 41.

– materiile prime şi materialele respective să fie procurate de către salariat pe cheltuiala lui, dar cu asigurarea unui salariu corespunzător, care să-i permită asemenea cheltuieli. Această soluţie este posibilă şi în ceea ce priveşte celelalte cheltuieli de producţie (cu energia electrică, apa, canalizarea etc.)[1].

Desigur, este necesară o evidenţă specială legată de materiile prime şi materialele care se predau salariatului şi de produsele preluate de acesta[2].

Având în vedere cerinţa impusă de textul legal privind *forma scrisă* şi elementele specifice de conţinut, caracteristice contractului analizat, este evident că această formă reprezintă o condiţie de validitate (*ad validitatem*). Soluţia este în consonanţă cu dispoziţiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii.

Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

Dar, consecinţă a principiului simetriei juridice, el are şi obligaţiile celorlalţi salariaţi[3], desigur mai puţin cea cu privire la programul de lucru.

Prin contractele colective de muncă şi/sau individual de muncă se pot stabili şi condiţii specifice privind munca la domiciliu (art. 110).

32. Telemunca[4]. Este o formă de organizare şi prestare a muncii, care se identifică, uneori, cu munca la domiciliu. Şi ea presupune încheierea unui contract individual de muncă, iar activitatea se realizează, ca regulă, în afara sediului angajatorului. Obiectul său este specific *deoarece constă în prestarea unei munci cu mijloace informatice*[5].

Telemunca este reglementată de Acordul–cadru, încheiat la 16 iulie 2002 între Uniunea Industriaşilor din Comunitatea Europeană, Uniunea Europeană a Artizanilor şi a Întreprinderilor Mici şi Mijlocii, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică şi a Întreprinderilor de Interes Economic General şi Confederaţia Europeană a Sindicatelor. Scopul Acordului constă în „modernizarea organizării muncii, incluzând angajamente flexibile de a munci şi pentru a realiza echilibrul necesar între flexibilitate şi securitate"[6].

Acordul-cadru defineşte telemunca „o formă de organizare sau/şi de realizare a muncii utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relaţii de muncă, în care acesta – ce ar putea fi realizată, în egală măsură în localurile angajatorului – este efectuată, în mod regulat, în afara acestora [art. 2 alin. (1)].

Telesalariatul (lucrătorul) pentru a avea această calitate trebuie să îndeplinească mai multe condiţii[7]:

- să aibă calitatea de salariat potrivit legislaţiei naţionale;
- contractul individual de muncă să nu aibă caracter ocazional;
- activitatea să fie desfăşurată cu regularitate, nu incidental, prin intermediul tehnologiilor informatice;

---

[1] Conform jurisprudenţei franceze, atunci când nu dispune de un local profesional, salariatul care acceptă să lucreze la domiciliul său trebuie indemnizat de către angajator, pentru cheltuielile generate de ocuparea cu titlu profesional a domiciliului (Revue du droit du travail, n° 2- février, 2013, p. 74).

[2] *Ibidem*, p. 42.

[3] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii....*, p. 82; *Idem*, *Prezentare de ansamblu...*, p. 54; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii, comentată*, p. 117.

[4] Termenul îşi are originea în cuvântul *telecommuting* – preferat în Uniunea Europeană pentru a desemna lucrul la distanţă utilizând tehnologia informaţiilor, precum şi în *teleworking* – termen utilizat în SUA cu acelaşi sens (Radu Şerban, *Munca la distanţă*, în „Raporturile de muncă" nr. 4/2005, p. 61-64; Ana Ciobiciu Ştefănescu, *Forme de prestare a muncii la domiciliu*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 76).

[5] A se vedea Brânduşa Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii*, în „Dreptul" nr. 2/2008, p. 62-69; Ana Ciobiciu Ştefănescu, *op. cit.*, p. 76-82.

[6] Ovidiu Ţinca, *Preocupări pentru amplificarea dialogului social în Uniunea Europeană. Acordul Cadru asupra telemuncii*, în „Revista română de drept comercial" nr. 5/2003, p. 64.

[7] Ovidiu Macovei, *Conţinutul contractului individual de muncă*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 185.

- munca se prestează în afara unității, fără a se exclude o atare posibilitate.

Telemunca poate fi prevăzută la încheierea contractului individual de muncă, dar şi ulterior, printr-un act adiţional la acest contract, în urma acordului de voinţă al părţilor. Este interzisă modificarea contractului prin actul unilateral al angajatorului, ca şi sancţionarea sau concedierea salariatului care nu acceptă telemunca.

Contractul individual de muncă în discuţie prezintă două importante caracteristici ce privesc atât *locul muncii*, cât şi *felul muncii*.

Locul muncii nu este unul organizat de angajator, ci de telesalariat.

El poate fi la domiciliul (reşedinţa) salariatului, dar şi în altă parte la alegerea sa.

Felul muncii constă în prestarea unei activităţi cu mijloace informatice; poate fi vorba de procesarea, transformarea, manipularea şi difuzarea informaţiilor, după caz, de către analişti, programatori, directori de programe, manageri, contabili, consultanţi în diverse domenii, traducători, alte persoane care utilizează sistemul informatic etc.

Aşadar, salariaţii trebuie să fie în măsură să utilizeze mijloacele moderne de informare[1].

Art. 3 alin. (2) din Acord impune angajatorului să transmită în scris telesalariatului informaţii cu privire la: compartimentul (serviciul, direcţia, secţia, biroul) în structura căreia se află; numele superiorului ierarhic faţă de care el răspunde şi căruia îi poate adresa întrebări de natură profesională; modalităţile concrete în care salariatul are obligaţia de a raporta cu privire la îndeplinirea atribuţiilor de serviciu.

Telesalariaţii îşi organizează singuri programul de lucru (art. 9 din Acord). Dacă angajatorul doreşte să le verifice activitatea, trebuie să-i şi notifice anterior [art. 8 alin. (3)]; verificarea se va face cu respectarea vieţii private a celor controlaţi (art. 6).

Dacă angajatorul instalează la locul unde se desfăşoară activitatea, dispozitive de supraveghere, acestea vor trebui să respecte dispoziţiile Directivei nr. 90/270/CEE referitoare la ecranele de vizualizare[2].

Potrivit art. 7 din Acord, angajatorului îi revine obligaţia de a furniza, a instala şi a întreţine echipamentele pe care telesalariatul urmează să le folosească în desfăşurarea activităţii, cu excepţia cazului în care telesalariatul utilizează propriul echipament tehnic.

Dacă telemunca se desfăşoară cu regularitate, angajatorul va suporta şi costurile aferente utilizării mijloacelor moderne de comunicare, de pildă, abonamentul la internet, la telefon, la fax etc. el are obligaţia de a acorda şi asistenţa tehnică necesară.

Angajatorul este răspunzător de respectarea normelor şi instrucţiunilor privind sănătatea şi securitatea în muncă (art. 8).

Telesalariaţii au aceleaşi drepturi şi obligaţii ca şi ceilalţi salariaţi. Pot participa la acţiuni colective la sediul angajatorului, pot deveni membri de sindicat sau reprezentanţi ai salariaţilor etc.

Dar, ei au, printre altele obligaţii, şi pe cea de a păstra secretul de serviciu (art. 5), precum şi pe cea de a nu difuza pe internet materiale ilicite [art. 7 alin. (6)].

De aceea, angajatorul trebuie să-i informeze pe telesalariaţi cu privire la:

- normele legale şi convenţionale aplicabile în materie, mai ales cele cuprinse de reglementările interne ale unităţii [art. 5 alin. (2)];
- restricţiile în utilizarea echipamentelor tehnice puse la dispoziţie [art. 5 alin. (4)];
- sancţiunile disciplinare în cazul nerespectării acestor reguli [art. 5 alin. (4)].

Creşterea preţului petrolului de la mijlocul anului 2008 a readus în discuţie necesitatea dezvoltării telemuncii.

---

[1] A se vedea şi Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, p. 63.

[2] Conform Directivei, utilizarea echipamentului de supraveghere nu trebuie să constituie o sursă de risc pentru salariaţi. Măsurile concrete vizează: ecranul de afişare, tastatura, masa de lucru sau suprafaţa de lucru, sub aspectul condiţiilor de spaţiu, de iluminare, de zgomot, căldură, de radiaţii, precum şi interfaţa operator/calculator.

În afară de avantajele sale constând în armonizarea intereselor profesionale ale lucrătorilor cu cele familiale, de educație și formare profesională, telemunca (telework, telecommuting), prezintă alte multe beneficii[1]:

- mărește eficiența profesională (crește productivitatea muncii); se consideră că 25 de ore de muncă la domiciliu echivalează cu 40 de ore de lucru la birou;
- reduce stresul de la locul de muncă;
- anihilează absenteismul;
- diminuează cu aproximativ 17% cheltuielile angajatorului cu energie electrică și termică (căldură, aer condiționat), cu uniformele de serviciu și mașinile de serviciu etc.

În plus, contribuie la:

- economia de combustibil;
- descongestionarea traficului;
- rezolvarea parțială a problemelor de parcare;
- reducerea accidentelor auto;
- scăderea poluării.

Conform studiului întocmit[2], se tinde spre alternarea zilelor lucrate la birou cu cele lucrate la domiciliu. În funcție de raportul dintre cele două modalități se reduce de la 4 la 37% emisiile de CO_2 pe angajat, putându-se ajunge la 938 de milioane de tone de CO_2 pe an, reprezentând 21% din emisiile de carbon pe întreaga Uniune Europeană.

§7. Durata contractului individual de muncă

33. Contractul individual de muncă pe durată nedeterminată. Codul muncii conține *regula* potrivit căreia *contractul individual de muncă* se *încheie pe durată nedeterminată* și doar ca excepție se poate încheia pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege (art. 12)[3].

Durata nedeterminată a contractului nu afectează interesele salariatului ci, dimpotrivă, constituie o măsură de protecție a lui, având menirea de a asigura dreptul la stabilitate în muncă. De asemenea, nu afectează nici interesele angajatorului, asigurându-se astfel o mai bună planificare și organizare a muncii, o modelare și perfecționare a calificării personalului.

În același sens, în preambulul și considerentele Acordului–cadru referitor la munca pe durată determinată (încheiat de organizațiile sindicale și patronale constituite la nivelul Uniunii

---

[1] http://www.tntic.com

[2] http://www.telework.co.nz/exper.htm; http://www.teleworkaustralia.net.au

[3] Și în alte țări există reglementări similare.

În *Franța*, potrivit art. L. 1221-2 din *Codul muncii,* contractul de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Totuși, în cazul și condițiile prevăzute de lege, el poate comporta un termen fixat cu ocazia încheierii sale ori rezultând din realizarea obiectului pentru care s-a încheiat (*Code du travail*, soixante-dixième édition, Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par Christophe Radé, avec le concours de Caroline Dechristé, Dalloz, Paris, 2008, p. 64).

Prin *Acordul asupra modernizării pieței muncii*, semnat la 21 ianuarie 2008 după patru luni de negociere, de către patru din cele cinci sindicate reprezentative la nivel național și trei organizații patronale s-a precizat că, în continuare, contractele pe durată nedeterminată constituie în Franța „forma normală și generală a contractului de muncă". Contractul pe durată determinată și cel de muncă temporară reprezintă doar mijloacele prin care se face față „necesităților de moment pentru forța de muncă" identificabile în mod obiectiv de către comitetul de întreprindere sau delegații personalului (Ovidiu Ținca, *Preocupări în statele europene pentru perfecționarea legislației muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 15-16).

Asemănător, există dispoziții legale în *Italia* (F. del Giudice, F. Mariani, F Izzo, *Diritto del Lavoro*, XXIV Edizione, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2007, p. 106-107).

În *Germania* este cunoscută relația de muncă pe perioadă nedeterminată și pe durata vieții (Günter Schaub, Ulrich Koch, Rüdiger Linck, Hinrich Vogelsang, *Arbeitsrechts – Handbuch*, 12 Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2007, p. 285-287).

Europene), anexă la Directiva 1999/70/CE a Consiliului[1], s-a reținut că „în prezent contractele pe durată nedeterminată sunt şi vor rămâne forma generală de relații de muncă dintre angajatori şi lucrători" [alin. (2)] şi „contribuie la calitatea vieții lucrătorilor" (pct. 6).

Contractele individuale de muncă pe durată nedeterminată „răspund în anumite circumstanțe, în acelaşi timp nevoilor angajatorilor şi lucrătorilor"; utilizarea lor „întemeiate pe norme obiective[2] constituie un mijloc de prevenire a abuzurilor" (art. 7)[3].

Ulterior, prin Rezoluția Parlamentului European din 29 noiembrie 2007 privind principiile comune ale flexisecurității (2007/2209/INI) s-a subliniat necesitatea introducerii unor politici care să împiedice exploatarea lucrătorilor prin acumularea de contracte nestandardizate, care nu conțin aceleaşi drepturi ca şi contractele de muncă cu normă întreagă; s-a solicitat ca orice politică comunitară de ocupare a forței de muncă să se orienteze şi în viitor după modelul tradițional al contractului pe perioadă nedeterminată, care constituie baza sistemelor de securitate socială din țările membre[4].

34. Contractul individual de muncă pe durată determinată. Respectând norma europeană privind utilizarea unor astfel de contracte întemeiate pe motive obiective, pct. 7 al considerentelor din Acordul cadru sus citat, conform art. 12 alin. (2) din Codul muncii, contractul individual pe durată determinată se poate încheia numai în anumite condiții[5].

Curtea Constituțională a decis că dispozițiile art. 12 menționat este conform cu legea fundamentală.

Astfel, a stabilit că „Este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condițiile cerute în vederea încheierii unui contract, indiferent de natura acestuia"[6]. Totodată, a statuat[7]: „Contractul individual de muncă este convenția prin care se materializează voința angajatorului şi a viitorului salariat de a intra într-un raport juridic de muncă. În această convenție, negociată şi liber consimțită, sunt prevăzute, în limitele stabilite de legislație şi de contractele colective de muncă, toate elementele necesare pentru cunoaşterea condițiilor de desfăşurare şi de încetare a raportului de muncă, drepturile, obligațiile şi răspunderile ambelor părți."

Curtea Constituțională a mai reținut[8] că „legiuitorul are obligația pozitivă de a prevedea şi crea cadrul legal necesar în care să se desfăşoare raporturile de muncă. Un element al acestui cadru legal este reprezentat chiar de obligația impusă celor doi cocontractanți - angajator şi angajat - de a încheia contractele individuale de muncă pe durată nedeterminată, derogarea de la această obligație putând interveni doar în condițiile art. 12 alin. (2) şi art. 82-87 din Codul muncii." Astfel, este protejat angajatorul care se află într-o poziție de inferioritate economică față de angajatorul său[9].

Art. 83 enumeră cazurile în care este permisă durata determinată a contractului:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

---

[1] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L 175 din 20 iulie 1999.

[2] Curtea de Justiție Europeană a precizat că noțiunea de motive obiective vizează „circumstanțele precise şi concrete care caracterizează o activitate determinată" (Hotărârea din 4 iulie 2006, în cauza C-212/04, Adeneler, în „Recueil de jurisprudence de la Cours de Justice", 2004, partea I, p. 6057).

[3] De la intrarea în vigoare a modificărilor Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 (la 30 aprilie) până la data de 26 mai 2011, au fost încheiate (şi înregistrate) 285.886 de noi contracte individuale de muncă, din care 193.506 (67,6%) pe durată nedeterminată şi 92.030 (32,4%) pe durată determinată (Teodora Kim, *Număr record de contracte înregistrate la Inspecția muncii,* în „Curentul" din 30 mai 2011, p. 8).

[4] http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0574+0+DOC+XML+V0//RO

[5] Alexandru Țiclea, *Reflecții privind contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lumina reglementărilor Uniunii Europene,* în „Dreptul" nr. 5/2012, p. 197-209.

[6] Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

[7] Decizia nr. 448/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 872 din 28 septembrie 2005).

[8] Decizia nr. 1237/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 819 din 21 noiembrie 2011).

[9] A se vedea şi Decizia nr. 346/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 825 din 13 septembrie 2005).

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier[1];

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) angajarea unei persoane, care în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;

g) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul[2];

h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe, la nivel de ramură[3].

Aceste cazuri necesită anumite explicaţii şi precizări.

Privind *cazul de la litera a)*, trebuie subliniat că potrivit Codului muncii suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi [art. 49 alin. (1)].

Suspendarea contractului presupune, *în realitate*, suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator [art. 49 alin. (2)].

Aşadar, pe perioada suspendării unui contract, încheiat, de regulă încheiat pe durată nedeterminată, angajatorul poate înlocui acel salariat cu altul, încheind cu acesta un contract de muncă pe durată determinată. Excepţie face situaţia celui care participă la grevă. Cu toate că şi contractele participanţilor la grevă se suspendă, aceştia nu pot fi înlocuiţi pe durata încetării activităţii, având în vedere că în temeiul aceleiaşi reglementări, greva reprezintă încetarea voluntară a lucrului, iar că participarea la grevă este liberă (art. 234). Dacă ar exista posibilitatea legală a înlocuirii salariaţilor grevişti, atunci greva ar fi lipsită de orice eficienţă şi finalitate.

Privind cazul de la litera b), trebuie observat că această dispoziţie este foarte generală. Se admite că nu este vorba numai de o creştere excepţională de activitate, ci şi de una normală, obişnuită şi ocazională, de pildă, primirea de noi comenzi de la aceiaşi beneficiari peste cele existente; încheierea de contracte comerciale, având o anumită durată privind furnizarea de produse sau servicii, cu alţi parteneri; selectarea, de către organele competente, în vederea realizării unor proiecte etc. În caz de neînţelegere angajatorul trebuie să dovedească creşterea temporară de activitate. Creşterea, oricum, se reflectă în mod neechivoc în parametrii economico-financiari ai angajatorului, iar în ipoteza unui conflict între părţi, el are obligaţia de a depune dovezile în apărarea sa, ceea ce nu exclude dreptul salariatului de a veni cu propriile probe, susţinând contrariul[4]. Poate fi vorba, aşadar, nu numai doar o creştere, dar şi de o

---

[1] Conform jurisprudenţei franceze, atunci când se constată că postul ocupat corespunde unor sarcini care se repetă în fiecare an la date aproape fixe şi că sarcinile încredinţate salariatului sunt legate de o creştere ciclică de activitate, munca este sezonieră şi autorizează recurgerea la contractul pe durată determinată (Soc. 26 octombrie 2011, nº 09-4325, în „Revue de droit du Travail" nº 12 - decembrie 2011, p. 675). Asemănător, munca având caracter sezonier a fost definită ca acea activitate care presupune sarcini normale în măsură să se repete în fiecare an, la date mai mult sau mai puţin precise, în funcţie de ritmul anotimpurilor sau de modul de viaţă colectivă (Soc. 12 octombrie 1999, nº 97-40915, A.M. *Contracts saisonniers,* în „Revue de droit du Travail" nº 4 - septembrie 2015, p. 498).

[2] Astfel, s-a prevăzut că asistenţii medicali generalişti, moaşele şi asistenţii medicali pensionaţi în perioada 24 aprilie - 15 mai 2014, care formulează cerere pentru desfăşurarea activităţii în sistemul public de sănătate încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată până la împlinirea vârstei de 65 de ani (art. 22[1] din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 23/2014 pentru modificarea şi completarea unor acte normative în domeniul sănătăţii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 359 din 15 mai 2014, aprobată prin Legea nr. 140/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 774 din 24 octombrie 2014).

[3] Recurgerea la contractul pe durată determinată, conform Curţii de Casaţie franceze, nu-l dispensează pe angajator de a înscrie în acest contract motivul care determină această durată. Nu corespunde unei astfel de exigenţe înscrierea în contractul unui sportiv că „prezentul angajament reciproc priveşte sezonul rugbistic 2006-2007" (Hotărârea din 7 martie 2012, nº 10-19073, în „Revue de droit du Travail" nº 4- avril, 2012, p. 193).

[4] A se vedea Curtea Constituţională, Decizia nr. 409/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 510 din 13 iunie 2006).

Prin Decizia nr. 454/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 539 din 22 iunie 2006) a fost respinsă ca inadmisibilă excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 81 lit. b) din Codul muncii.

modificare temporară a structurii activității angajatorului care să necesite, să presupună încheierea unui contract individual de muncă.

În legătură cu cazul de la litera c), „activități cu caracter sezonier"; acestea, prin natura lor, desfăşurându-se într-o anumită perioadă a anului (de pildă, sezonul estival) nu au caracter permanent, ci temporar. În mod firesc, pentru prestarea lor este necesară încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată. De exemplu, potrivit art. 11 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă a străinilor şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România[1], „avizul de angajare pentru lucrătorii sezonieri se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin într-un sector în care activitatea se desfăşoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată care nu poate depăşi 6 luni într-un interval de 12 luni. Contractul individual de muncă nu poate fi prelungit".

Cu privire la cazul reglementat de art. 85 lit. d), „în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă"; pentru încheierea unui contract individual de muncă pe într-o atare situație trebuie adoptat un act normativ special. Acesta va prevedea categoria de persoane fără loc de muncă avută în vedere (determinată, după caz, de profesie, sex, vârstă, studii, etnie, convingeri religioase etc.), activitățile ce vor fi desfăşurate, durata contractelor.

Prin cazul de la lit. e) s-a dorit sprijinirea persoanelor în vârstă pentru a se încadra în muncă. Condiția impusă, aşadar, de lege pentru încheierea contractului pe durata determinată, este ca aceste persoane să împlinească vârsta de pensionare în termen de 5 ani de la data angajării.

Mai mult, se consideră că textul respectiv nu este conform cu dispozițiile Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind crearea unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă şi condițiile de muncă[2], de vreme ce „nu rezultă modul obiectiv care să permită persoanelor care împlinesc în termen de 5 ani de la angajare condițiile de pensionare pentru limită de vârstă încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată". Ca urmare, „el are un caracter discriminator[3] pentru că foloseşte criteriul vârstei la angajare."

În sprijinul acestei opinii este invocată Hotărârea Curții de Justiție în cauza Mangold[4], prin care s-a statuat că *„principiul nediscriminării pe criteriul vârstei trebuie considerat ca un principiu general al dreptului comunitar"*[5].

Pentru a nu fi considerată discriminatorie se propune ca dispoziția art. 81 lit. d[1]) să fie „completată cu criterii obiective, considerate de legiuitor justificate, prin care să răspundă unor obiective de politică socială", deoarece „nu toate persoanele care au atins o anumită vârstă au aceleaşi nevoi şi se găsesc în aceeaşi situație"[6].

Ipoteza de la lit. f) se referă la ocuparea unei funcții eligibile, fie în cadrul organizațiilor sindicale sau al celor patronale, fie al organizațiilor nonguvernamentale, dar *sub condiția ca cel în cauză să aibă la oricare dintre aceste organizații calitatea de salariat.* Evident că numai astfel se pune problema încheierii contractului pe durată determinată, egală, fireşte, cu durata mandatului, între salariatul respectiv şi acea organizație.

De observat este că[7] textul art. 83 lit. f) nu este corelat cu textele care reglementează suspendarea contractului în cazul exercitării „unei funcții în cadrul unei autorități executive,

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014.

[2] Publicată în Jurnalul Comunităților Europene nr. L 303 din 2 decembrie 2000.

[3] Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la discriminarea pe criteriul vârstei în raporturile de muncă*, în „Dreptul" nr. 8/2009, p. 74-75.

[4] Hotărârea din 22 noiembrie 2005, în cauza C-144/04, în „Recueil de jurisprudence", p. 9981.

[5] Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 76.

[6] *Ibidem*, p. 79.

[7] *Ibidem*, p. 95-96.

legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului..." [art. 50 lit. d)], îndeplinirii „unei funcții de conducere salarizată în sindicat" [art. 50 lit. e)], exercitării unei funcții elective în cadrul organizațiilor „profesionale constituite la nivel central sau local pe toată durata mandatului" [art. 51 lit. e)], precum şi în cel al suspendării din inițiativa angajatorului (art. 52). Şi reciproca este valabilă, de vreme ce cazurile de suspendare enumerate nu se regăsesc în art. 83 lit. f).

De aceea, se poate aprecia că, un contract pe durată determinată se poate încheia în oricare din situațiile în care o persoană se află în una din situațiile de mai sus exercitând funcțiile enumerate pe perioada mandatului în care au fost investiți, desigur, dacă au calitatea de salariați.

Ca o consecință, urmează să acceptăm posibilitatea încheierii şi unui al doilea rând de contracte individuale de muncă pe durată determinată [conform art. 83 lit. a)], ca urmare a suspendării contractelor titularilor, determinat de necesitatea exercitării mandatului sus-menționat.

Privind cazul de la lit. g), de pildă, conform art. 118 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii[1], pot cumula pensia cu venituri provenite din situații pentru care asigurarea este obligatorie:

- pensionarii pentru limită de vârstă;
- nevăzătorii;
- pensionarii de invaliditate gradul III, precum şi copiii, pensionari de urmaş, încadrați în gradul III de invaliditate;
- copiii, pensionari de urmaş;
- soțul supraviețuitor, beneficiar al unei pensii de urmaş, dacă acestea nu depăşesc 35% din câştigul salarial mediu brut.

Art. 83 lit. h) reglementează două modalități de încheiere a unor contracte pe durată determinată.

Prima vizează cazuri prevăzute expres de legi speciale.

A doua priveşte desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe.

Drept urmare, pot fi încheiate contracte individuale de muncă pe durată determinată dacă prin legi speciale se prevede în acest sens.

Chiar Codul muncii prevede un caz particular de contract pe durată determinată: *contractul de muncă temporară* (art. 94-95).

Mai multe acte normative prevăd situații în care încheierea contractelor de muncă este posibilă pe perioadă determinată, de exemplu:

– potrivit unor dispoziții legale speciale, în cazul anumitor categorii profesionale se prevede încheierea contractului individual de muncă pe durata stagiului. Este vorba, de pildă, de: notarii stagiari şi executorii judecătoreşti[2];

– în conformitate cu Legea nr. 116/2002 privind prevenirea şi combaterea marginalizării sociale[3], angajatorul de inserție va încheia cu tânărul aflat în dificultate şi confruntat cu riscul excluderii profesionale contract individual de muncă pe durată determinată, egală cu cea a contractului de solidaritate, „de până la doi ani dar nu mai puțin de un an" (art. 6 şi 7);

– Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[4] stabileşte o durată determinată a contractului de ucenicie – contract individual de muncă de tip particular; aceasta nu poate fi mai mare de 3 ani şi mai mică de 12 luni [art. 9 alin. (1)][5];

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925 din 18 decembrie 2014).

[2] Art. 12 alin. (2) şi art. 37 din Regulamentul de aplicare a Legii nr. 188/2000 privind executorii judecătoreşti (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 559 din 10 noiembrie 2000), modificat ulterior.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 21 martie 2002, modificată prin Legea nr. 250/2013.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

[5] Potrivit art. 18 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013, „prin sintagma „durata necesară pregătirii teoretice şi practice prin ucenicie la locul de muncă", prevăzută la art. 6 alin. (5) lit. e) din lege, se înțelege durata minimă a programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, exprimată în ore de pregătire, pentru pregătirea teoretică şi practică, pe niveluri de calificare, respectiv:

– Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor şi studenţilor instituie posibilitatea unei atare încadrări pe perioada vacanţelor şcolare, statul acordând un stimulent financiar lunar egal cu 50% din salariul minimum brut pe ţară garantat în plată pe fiecare elev şi student (art. 1), pe o perioadă maximă de 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic (art. 3);

– Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor şi studenţilor[1] stipulează că partenerul de practică (societatea comercială, instituţia centrală ori locală sau orice altă persoană juridică) poate să-l angajeze pe practicant (elev sau student), cu contract de muncă pe durată determinată (art. 21), evident, pe durata efectuării acestei practici;

– dispoziţii legale speciale prevăd încheierea unor contracte pe perioadă determinată în situaţia în care titularii posturilor sunt chemaţi pentru îndeplinirea serviciului militar în termen sau pentru concentrare[2] ori au semnat contracte ca rezervişti profesionişti[3] sau în calitate de soldaţi sau gradaţi cu unităţi militare;[4]

– în temeiul Ordonanţei Guvernului nr. 42/1997 privind transportul maritim şi pe căile navigabile interioare[5], personalul navigant încheie *contracte individuale de ambarcare* pe durată determinată, deoarece ambarcarea nu poate fi decât pe o astfel de durată[6];

– Ordonanţa Guvernului nr. 21/2007 privind instituţiile şi companiile de spectacole şi concerte precum şi activităţii de impresariat artistic[7] prevede că în cazul personalului încadrat în funcţii de specialitate artistică sau tehnică, contractele individuale de muncă se pot încheia:

a) de regulă, pe perioadă nedeterminată;

b) pe durată determinată, inclusiv pe stagiune sau producţie artistică [art. 16 alin. (1)];

– Conform Hotărârii Guvernului nr. 679/2003[8], contractul individual de muncă al asistentului maternal profesionist se încheie pe perioada de valabilitate a atestatului [art. 8 alin. (2)][9] etc. Acest contract este unul cu caracter special (art. 8), specific protecţiei copilului[10]. O particularitate a lui constă în aceea că munca prestată de asistentul maternal profesionist are un caracter continuu, astfel că atunci când s-a încheiat, persoana în cauză a cunoscut faptul că şi activitatea

---

a) 360 de ore pentru nivelul 1 de calificare;
b) 720 de ore pentru nivelul 2 de calificare;
c) 1.080 de ore pentru nivelul 3 de calificare.
(2) Formarea profesională prin ucenicie se desfăşoară pe toată durata contractului de ucenicie.
(3) Perioadele de formare profesională alternează cu timpul de muncă alocat realizării atribuţiilor specificate în fişa postului.
(4) Timpul alocat programului de formare profesională este corelat cu scopul, obiectivele, conţinuturile formării teoretice şi practice".

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 493 din 24 iulie 2007, modificată ulterior.

[2] Art. 73 din Lege nr. 446/2006 privind pregătirea populaţiei pentru apărare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006).

[3] Potrivit art. 19 din Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviştilor voluntari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 846 din 13 noiembrie 2015), primul contract individual se încheie pe o perioadă de 4 ani, iar următoarele pe o perioadă de maximum 3 ani.

[4] Art. 57 din Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaţilor şi gradaţilor voluntari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006), modificată ulterior.

[5] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 210 din 10 martie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa Guvernului nr. 19/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 618 din 28 august 2012).

[6] A se vedea în acest sens, Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată,* vol. XXV, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 243-244.

Idem, *Natura juridică a contractului individual de ambarcare (îmbarcare),* în Dreptul nr. 5/2003, p. 28-36.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 82 din 2 februarie 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 353/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 860 din 17 decembrie 2007).

[8] Privind condiţiile de obţinere a atestatului, procedurile de atestare şi statutul asistentului maternal profesionist (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 23 iunie 2003).

[9] În sensul că durata contractului individual de muncă este mai redusă decât perioada de valabilitate a atestatului (3 ani), a se vedea Ana Vasile, *Unele consideraţii asupra contractului individual de muncă al asistentului maternal profesionist,* în „Dreptul" nr. 2/2004, p. 104-105.

[10] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 886/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 78-79.

sa este continuă şi nu este limitată la un număr fix de ore, fiind în legătură directă cu obiectul muncii, respectiv creşterea, îngrijirea şi educarea copiilor pe care îi are în plasament[1].

Contractele individuale de muncă pot fi încheiate şi în conformitate cu dispoziţiile Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011[2], care prevede:

- în departamente, şcoli doctorale, unităţi sau centre de cercetare şi microproducţie poate funcţiona pe posturi didactice şi personal de cercetare cu contract de muncă pe perioadă determinată [art. 287 alin. (18)];

- senatul universitar, poate decide continuarea activităţii unui cadru didactic sau de cercetare după pensionare, în baza unui contract pe perioadă determinată de un an, cu posibilitatea de prelungire anuală conform Cartei universitare, fără limită de vârstă [art. 289 alin. (3)][3];

- angajarea pe un post didactic sau de cercetare se face şi pe perioadă determinată de maxim 3 ani, contract ce poate fi reînnoit; studenţii-doctoranzi pot fi angajaţi pe o perioadă determinată de maxim 5 ani (art. 294).

Privind cea de a doua modalitate de încheiere a contractelor pe durată determinată statornicită de art. 83 lit. e), se impune precizat că această durată derivă din caracterul esenţialmente determinat al lucrării, proiectului sau programului respectiv, ce urmează a fi prestate sau executate de acel angajator.

Prin urmare, nu s-ar putea susţine că este legală încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată până la organizarea concursului pentru ocuparea unui post, care să înceteze de drept în temeiul art. 56 lit. i), din Codul muncii, durata maximă a unui atare contract [art. 84 alin. (1) din Codul muncii] pentru că aşa prevede contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului.

Dar, într-o atare ipoteză nu este vorba de o lucrare, un proiect sau program. Chiar dacă acel contract colectiv este legea părţilor, acesta nu este în măsură să suplinească cerinţele din Codul muncii[4]. Asemănător, nu este legală „încetarea de drept" a unui contract individual de muncă, încheiat până la ocuparea postului prin concurs, ca efect al expirării perioadei de probă, fără să existe notificarea angajatorului prevăzută de art. 31 alin. (3) din Codul muncii[5].

Într-o cauză, s-a decis că alegerea perioadei pe care se va încheia contractul de muncă pe durată determinată nu poate fi impusă de către viitorul angajat, fiind o prerogativă a anga-

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 709/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2009, p. 133.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior.

[3] Se apreciază că acest text este derogatoriu de la prevederile art. 80 şi urm. din Codul muncii, care reglementează „principiile încheierii contractelor individuale de muncă pe durată determinată" (Şerban Beligrădeanu, *Corecta interpretare a art. 289 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 privitoare la condiţiile în care personalul didactic şi de cercetare din învăţământul superior îşi poate continua activitatea*, în „Dreptul" nr. 4/2011, p. 17).

Prin Hotărârea din 13 martie 2014 (publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2014, p. 47-61), Curtea de Justiţie a Uniunii Europene (Camera a opta) a declarat: Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul menţionat, încheiat între CES, UNICE şi CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naţionale care permite universităţilor să efectueze prelungirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive încheiate cu profesorii asociaţi, fără nicio limitare în ceea ce priveşte durata maximă şi numărul de prelungiri ale acestor contracte.

Conform unei alte opinii, textul art. 289 alin. (3) din Legea nr. 1/2011, „încalcă flagrant norma europeană în materie" (Acordul-cadru inclus în Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999), de vreme ce permite, nelimitat, încheierea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată (de un an) succesiv.

Ca urmare, se apreciază că „judecătorul naţional (român), pentru a asigura respectarea priorităţii dreptului european în materie, este în drept a „recalifica" al patrulea atare contract individual de muncă succesiv... ca fiind, de această dată, încheiat pe durată nedeterminată" (Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la unele dispoziţii legale privind contractul individual de muncă pe durată determinată*, în „Dreptul" nr. 9/2011, p. 79).

[4] În sens contrar este Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, minori şi familie, litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 496/2007.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5250/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009, p. 176.

jatorului care singur este în măsură să cunoască nevoile şi posibilităţile sale şi în funcţie de acestea să calibreze schema de personal şi cheltuielile sale[1].

Dacă, într-o situaţie concretă, nu se face dovada că încheierea contractului s-a efectuat ori era posibilă, potrivit legii, pe durată determinată, se prezumă că raportul juridic de muncă a fost stabilit pe durată nedeterminată. Totodată, simpla menţiune în contract că a fost încheiat pe durată determinată, nu produce efecte corespunzătoare dacă postul este vacant şi prin natura ei munca are caracter permanent. În consecinţă, dacă sunt întrunite cerinţele imperative ale legii pentru încheierea contractului pe durată nedeterminată, orice clauză potrivit căreia contractul ar fi fost încheiat pe durată determinată este nulă[2].

Şi în practica judiciară[3] s-a decis că relevant pentru stabilirea duratei contractului individual de muncă este caracterul permanent sau limitat (sezonier) al postului şi nu voinţa părţilor concretizată prin încheierea acelui contract.

Potrivit art. 82 alin. (2) din Codul muncii, „contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie"[4].

Deducem din text că forma scrisă a acestui contract este o condiţie de validitate a lui (*ad validitatem*) şi nu doar una de probă (*ad probationem*). De vreme ce se poate încheia *numai* în forma scrisă cu *precizarea expresă* a duratei sale, înseamnă că, în lipsa acestei forme nu este posibilă cunoaşterea duratei pentru care a fost încheiat şi, prin urmare, nu se poate vorbi de existenţa unui contract pe durată determinată (atipic). Soluţia este logică de vreme ce conform art. 16 alin. (1) din Codul muncii forma scrisă este obligatorie pentru orice contract individual de muncă.

Elementul esenţial contractului în discuţie, îl reprezintă, evident, *durata,* care trebuie precizată în conţinutul său[5].

În art. 84 se prevede o *durată maximă* şi anume *36 luni* [alin. (1)].[6]

Însă, în cazul în care contractul este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract de muncă este suspendat, durata va exista până la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea [alin. (2)]. Aşadar, legal, este posibilă şi o durată care să depăşească 36 luni. De asemenea, este posibilă o durată mai mare în temeiul unor dispoziţii legale, speciale[7].

Dar, între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată[8]. Sunt „contracte succesive" cele încheiate în termen de 3 luni de la

---

[1] Curtea de Apel Cluj, Secţia a civilă, de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, decizia nr. 296/R/2008 (www.jurisprudenţa.org).

[2] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit,* p. 219.

[3] Curtea de Apel Timişoara, Secţia civilă, decizia nr. 622/R/2005. S-a reţinut că însuşi faptul că începând din anul 2001 şi până în anul 2004, pârâtul angajator a încheiat cu reclamantul salariat contracte individuale de muncă în mod consecutiv, toate pe durată determinată, dovedeşte caracterul permanent al postului ocupat de reclamant, acelaşi de fiecare dată, aşa cum rezultă şi din carnetul său de muncă.

Acest caracter permanent rezultă şi din fişa postului ocupat de reclamant, post indispensabil activităţii artistice desfăşurate în cadrul unităţii pârâte.

De altfel, postul de maistru de lumini figurează şi în statul de funcţii al acestei instituţii.

[4] O asemenea dispoziţie se regăseşte şi în dreptul francez, cu precizarea că pentru activităţile sezoniere, angajatorul are posibilitatea de a stipula în contract o durată minimală, atunci când termenul este incert (art. L 1242-7 şi art. L 1242-12). În caz contrar, contractul este susceptibil de a fi recalificat în contract pe durată nedeterminată (Curtea de Casaţie, Camera Socială, Hotărârea din 30 septembrie 2014, n° 13-21115, în „Revue de droit du travail" n° 11-nov. 2014, p. 659).

[5] Curtea de Justiţie a Uniunii Europene a reţinut, în lumina normelor europene (Acordul-cadru, anexă la Directiva 1999/70/CE) că aceste contracte trebuie să indice durata şi nu încetarea lor (Camera a treia, Hotărârea din 3 iulie 2014, C-362/13, C-63/13, C-407/13, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2014, p. 71-85).

[6] Ca excepţie, durata contractului individual de muncă al străinilor – lucrători sezonieri, nu poate depăşi 6 luni într-un interval de 12 luni şi nu poate fi prelungită [art. 11 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 25/2014].

[7] Am menţionat deja că Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 prevede posibilitatea încheierii unor contracte individuale de muncă pe o durată de 3 sau chiar 5 ani (art. 294).

[8] Curtea de Justiţie a Comunităţii Europene (marea cameră), cauza nr. C-212/04, Hotărârea din 4 iulie 2006), a decis:

încetarea unui contract pe durată determinată care nu poate avea o durată de 12 luni fiecare [art. 82 alin. (5)].

Ca urmare, durata maximă legală a contractelor pe durată determinată, încheiate între aceleaşi părţi *poate fi de 60 de luni*[1]. Această cifră rezultă din însumarea duratei primului contract de *36 de luni*, la care se adaugă *câte 12 luni* pentru fiecare din cele două contracte succesive[2].

Chiar şi această durată maximă de 60 de luni poate fi depăşită, în cazul realizării unui proiect, program sau lucrări [art. 82 alin. (3)] „dacă sunt întrunite celelalte cerinţe pentru încheierea între aceleaşi părţi de contracte succesive" [instituite de art. 82 alin. (4) şi (5) şi de art. 84 alin. (1)][3]. Se înţelege că în ipoteza unor părţi diferite (un alt angajator sau un alt angajat), regula menţionată nu este valabilă; se pot încheia oricâte contracte, fără limită de număr, deci, fiecare având o durată de până la 36 de luni.

În practica judiciară s-a considerat că în măsura în care un angajator apelează de mai multe ori în intervale scurte de timp, la aceeaşi persoană cu care încheie contract pe durată determinată pentru aceeaşi activitate este de presupus că, în realitate, angajatorul în cauză are nevoie în mod permanent de un post de tipul celui ocupat de acel salariat, caracterul temporalităţii fiind practic simulat[4].

Se poate aprecia că modificările aduse contractului pe durată determinată prin Legea nr. 40/2011 (privind durata maximă a contractului succesiv al celor 3 contracte, noile situaţii în care se vor încheia), deşi mult mai favorabile pentru angajator decât în perioada anterior, nu contravin Directivei 1999/70/CE referitoare la Acordul-cadru dintre Uniunea angajatorilor şi industriaşilor din Europa (U.N.I.C.E.), Centrul European al întreprinderilor cu participaţie publică (C.E.E.P.) şi Confederaţia europeană a sindicatelor (C.E.S.) asupra muncii cu durată determinată[5].

Art. 86 din Codul muncii instituie obligaţia angajatorilor de a informa salariatul cu contract pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată [alin. (1)].

Clauza 5 pct. 1 lit. a) din *Acordul–cadru privind munca pe perioadă determinată*, încheiat la 18 martie 1999, prevăzut în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 „nu permite utilizarea de contracte de muncă succesive pe termen determinat numai pentru motivul că această posibilitate este impusă de reglementările unui stat membru. Dimpotrivă, noţiunea de «motive obiective», în înţelesul clauzei, impune ca recurgerea la acest tip special de raporturi de muncă, prevăzută de dreptul intern, să fie justificată de existenţa unor elemente concrete care ţin, în special de activitatea în cauză şi de condiţiile de exercitare a acesteia, şi nu de o simplă prevedere legislativă permisivă.

Nu este conformă cu clauza 5 din acelaşi acord – cadru o reglementare naţională care consideră că sunt succesive, în înţelesul acordului cadru, numai acele contracte sau raporturi de muncă pe perioadă determinată care nu sunt separate între ele printr-un interval mai mare de 20 de zile lucrătoare.

Acordul–cadru trebuie interpretat în sensul că, dacă ordinea juridică internă a unui stat membru nu cuprinde o măsură efectivă pentru a evita sau, după caz, a sancţiona utilizarea abuzivă a contractelor succesive pe perioadă determinată, atunci acordul – cadru însuşi împiedică aplicarea reglementării de drept intern care interzice în mod absolut, în sectorul public, transformarea unei succesiuni de contracte pe perioadă determinată într-un contract pe perioadă nedeterminată, chiar în cazul în care contractele pe perioadă determinată au urmărit în realitate să satisfacă «necesităţi permanente şi durabile» ale angajatorului şi trebuie considerate abuzive" (în „Curierul judiciar" nr. 9/2006, p. 38-39).

[1] Ion Traian Ştefănescu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Codului muncii (I)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 20.

[2] Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 126.

[3] A se vedea şi Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluţii actuale de reglementare din legislaţia muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012, p. 97-98.

[4] Curtea de Apel Iaşi, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 825/2009, în Gabriela Cristina Frenţiu, *Contractul individual de muncă şi contractul colectiv de muncă. Conflictele de muncă,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 43.

[5] Ion Traian Ştefănescu, *Principalele aspecte...,* p. 21.

Rezultă din text că este vorba de acele locuri de muncă care presupun contracte pe durată nedeterminată.

Modalitatea informării este simplă: un anunț afișat la sediul angajatorului. O copie a acestui anunț trebuie transmisă și sindicatului sau reprezentanților salariaților [alin. (2)].

Alin. (1) al art. 86, însă, nu obligă angajatorul să îl treacă pe salariatul cu contract pe durată determinată într-un loc de muncă ce presupune un contract pe durată nedeterminată, ci doar să îi asigure accesul la un astfel de loc, în condiții egale cu ceilalți salariați. Așa fiind, el are un drept de selecție, în urma verificării aptitudinilor și pregătirii profesionale ale celor interesați. Dacă salariatul în cauză este cel selectat, urmează, ca printr-un act adițional să se modifice contractul pe durată determinată, într-unul pe durată nedeterminată, precum și, după caz, locul muncii, felul muncii, ori salariul etc. Există însă, și varianta încetării primului contract prin acordul părților [art. 55 lit. b) din Codul muncii] și încheierea altuia nou (pe durată nedeterminată)[1]. Transformarea unui contract încheiat pe durată determinată într-unul pe durată nedeterminată nu privește decât termenul acestui contract; celelalte elemente contractuale rămân neschimbate[2]. Oricum, transformarea respectivă nu poate avea loc decât în condițiile statornicite de legiuitor și cu acordul părților. Instanța de judecată nu se poate substitui legiuitorului pentru a transforma un contract pe perioadă determinată în contract pe perioadă nedeterminată[3].

Art. 87 din Codul muncii dispune că, „salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective"[4].

Sunt salariați permanenți comparabili cei ale căror contracte sunt încheiate pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate.

Atunci când nu există astfel de salariați în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil acelui angajator. În cazul în care nu există un asemenea contract, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare.

Textul art. 86 are menirea de a da satisfacție principiului egalității de tratament între salariații cu contract pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată.

Pentru punerea în practică a acestui principiu este stabilit și reperul: *„salariații permanenți comparabili"*, adică acei salariați încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, care prestează aceeași muncă sau una similară, cu aceeași calificare și care fac dovada aceloraşi aptitudini profesionale.

Dacă nu există un astfel de salariat în unitate, postul fiind unic, în baza dispozițiilor legale sau contractuale, vor fi avuți în vedere salariații altor unități[5].

În lumina jurisprudenței Curții Europene de Justiție[6], prin noțiunea „condiții de angajare și de muncă" trebuie să se înțeleagă și salarizarea[7]. Așadar, nu sunt permise diferențe referitoare la salariu între lucrătorii cu contract individual de muncă pe durată determinată și cei încadrați cu contract de muncă pe durată nedeterminată. În caz contrar, se încalcă principiul egalității de tratament.

---

[1] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 467.

[2] În acest sens, este Curtea de Casație franceză, Hotărârea din 10 decembrie 2014, nº 13-22422, în „Revue de droit du travail", nº 1 janvier 2015, p. 8.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4194/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 134.

[4] În același sens este și Clauza nr. 4 („principiul nediscriminării") din *Acordul-cadru privind munca pe durată determinată*, încheiat la 18 martie 1999, la nivelul Uniunii Europene, care prevede: condițiile de muncă ale lucrătorilor angajați pe durată determinată nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele ale lucrătorilor pe durată nedeterminată, afară de cazul în care un tratament diferit este justificat de motive obiective.

[5] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 469-472.

[6] Hotărârea din 15 aprilie 2008, cauza C 268/06, *Impact* (http://curia.europa.eu/fr/content/juris/index.htm).

[7] A se vedea Ovidiu Ţinca, *op. cit.*, p. 84-85.

§8. Conținutul contractului individual de muncă

35. Partea legală şi partea convențională. Referindu-ne la conținut, avem în vedere drepturile şi obligațiile celor două părți – salariatul şi angajatorul -, clauzele acestui contract.

Analizând prin prisma clauzelor sale, contractul individual de muncă are, în conținutul său, o parte legală şi una convențională[1].

Partea legală se referă la drepturi şi obligații cuprinse în Codul muncii şi în alte acte normative ce reglementează raporturile de muncă. În consecință, chiar dacă anumite clauze nu sunt prevăzute în mod expres în contract, ele rezultă din lege.

Prin încheierea contractului, persoana fizică dobândeşte statutul juridic al salariatului, aşa cum acesta este stabilit prin ansamblul actelor normative care alcătuiesc legislația muncii. Chiar dacă unele drepturi şi obligații nu sunt stipulate expres în contract, ele decurg din lege. Tot astfel, dacă o clauză ar fi contrară legii, iar celelalte condiții de validitate ar fi îndeplinite, contractul va produce efecte, clauza respectivă trebuind să fie considerată modificată sau înlocuită prin dispoziția legală corespunzătoare.

Importanța contractului individual de muncă constă în faptul că prin încheierea lui devin aplicabile toate prevederile legale în raportul concret dintre două subiecte de drept determinate care au consimțit în mod liber, după propria lor voință, să stabilească acest raport. Drept urmare clauzele contractului sunt stabilite de părți, angajator şi salariat, în urma negocierii directe, singura interdicție fiind ca aceste clauze să nu contravină legii, ordinii publice şi contractului colectiv de muncă (art. 11 din Codul muncii). Acest text a fost declarat constituțional pe motivul că el „are ca scop protejarea drepturilor salariaților în fața eventualelor abuzuri ale angajatorului"[2].

O serie de dispoziții, care reglementează contractul individual de muncă – ne referim la drepturile şi obligațiile prevăzute în lege sau în alte acte normative – având caracter de ordine publică, duc la consecința că părțile nu pot deroga de la ele spre a crea salariatului un regim mai greu (defavorabil). Aceste dispoziții reprezintă un minim de garanție pentru salariați, încât orice clauză convențională contrară este nulă de drept. În schimb, părțile sunt libere să contracteze în condiții mai favorabile pentru salariați decât cele prescrise de lege.

Partea legală a contractului individual de muncă are o importanță deosebită în cazul personalului autorităților şi instituțiilor publice, al altor unități bugetare. Salariile acestui personal, durata concediului de odihnă, inclusiv al celui suplimentar şi cuantumul indemnizației acestui concediu sunt, ca regulă, prevăzute de normele legale.

Partea convențională reprezintă acea parte a contractului lăsată la liberul acord de voință al părților, dar, şi în acest caz, cu respectarea normelor legale, a contractului colectiv de muncă, a ordinii publice şi a bunelor moravuri. Drepturile şi obligațiile cuprinse în actele normative care au caracter de ordine publică nu pot fi încălcate spre a se crea salariatului un statut defavorabil față de minimul legal; părțile pot să se înțeleagă însă în legătură cu o serie de condiții superioare pentru salariați, în raport cu prevederile actelor normative şi ale contractelor colective de muncă.

Odată cu negocierea condițiilor de muncă, a salariului, a duratei concediului de odihnă etc. pentru o mare parte a personalului, rolul părții legale s-a diminuat în favoarea părții convenționale.

În conținutul contractului individual de muncă trebuie să intre elementele cu caracter general, prevăzute la art. 17 din Codul muncii, precum şi, după caz, cele de la art. 105 în cazul

[1] Pentru dezvoltări, a se vedea, Ion Traian Ştefănescu, *Durata şi conținutul contractului individual de muncă,* în „Raporturi de muncă" nr. 6/1997, p. 59-63.

[2] Decizia nr. 1302/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 7 ianuarie 2011).

contractului cu timp parțial, cele de la art. 18, când salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate sau cele de la art. 109 în cazul contractului de muncă la domiciliu[1].

Potrivit *modelului-cadru* al contractului individual de muncă, aprobat prin ordin al ministrului muncii şi solidarității sociale[2], *acesta trebuie să cuprindă în mod obligatoriu* următoarele elemente:

– părțile contractului;
– obiectul său;
– durata contractului;
– locul de muncă;
– felul muncii;
– atribuțiile postului;
– criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului;
– condiții de muncă;
– durata muncii, inclusiv cu fracțiunile de normă;
– concediul;
– salarizarea;
– drepturi specifice legate de sănătatea şi securitatea în muncă;
– perioada de probă;
– perioada de preaviz în cazul demisiei;
– accesul la formare profesională;
– drepturile şi obligațiile generale ale părților;
– dispoziții finale (care privesc modificarea contractului, numărul de exemplare, organul competent să soluționeze conflictele în legătură cu respectivul contract).

Observăm, din cele de mai sus, întrepătrunderea dintre partea legală şi cea convențională a contractului, simbioza lor. Voința părților concretizează dispozițiile legale în limitele prevăzute, dar câmpul lor de acțiune este suficient de extins, nu numai în ceea ce priveşte inserarea în contract a clauzelor obligatorii, ci şi a altora, cu condiția să fie licite şi morale. Aşadar, sunt supuse negocierii inclusiv „criteriile de evaluare a activității profesionale", chiar dacă stabilirea acestor criterii este prevăzută de art. 40 alin. (1) lit. f) din Codul muncii ca un drept principal al angajatorului. Desigur că în situația în care viitorul salariat nu este de acord cu criteriile respective propuse de angajator, sau când acesta le modifică la solicitarea celeilalte părți, contractul respectiv nu se va încheia.

De aceea, se consideră[3] „logic, echitabil şi juridic, că stabilirea obiectivelor de performanță individuală şi a criteriilor acestora de evaluare, constituind rezultanta firească a atribuțiilor postului, o explicitare concretă a unor atare atribuții, acestea urmau a fi incluse în contractul individual de muncă (în fişa postului, anexă la contract), întrucât *numai astfel* în caz de nerespectare (de neîndeplinire) a unor „atare obiective de performanță", salariatul putea deveni juridic „necorespunzător profesional" postului în care *a fost încadrat* şi deci concediabil în baza art. 61 lit. d) din Codul muncii."

Unele clauze sunt considerate *esențiale*[4] (de pildă, durata contractului, felul şi locul muncii, salariul), altele neesențiale sau facultative (de exemplu, clauza de neconcurență, de mobilitate sau de confidențialitate). Conform unei opinii, există şi clauze mixte, care nu sunt nici exclusiv legale, nici exclusiv convenționale[5]. De asemenea, sunt şi clauze interzise, care nu vor putea fi

---

[1] A se vedea şi Ana Ştefănescu, Laura Georgescu, *Stabilirea elementelor generale obligatorii într-un contract individual de muncă „standard" – legislație, procedură, management, aspecte practice*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2014, p. 35-50.

[2] Ordinul nr. 64/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1616/2011 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 415 din 14 iunie 2011).

[3] Şerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii* (II), în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 33-34.

[4] A se vedea, de exemplu, Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 324-334.

[5] Ion Traian Ştefănescu, Ovidiu Macovei, Brânduşa Vartolomei, *Corelația dintre obligația de fidelitate şi clauza de neconcurență inserată în contractul individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 11/2005, p. 90-91.

înscrise în contract[1]. În *Franța* sunt cunoscute și clauzele care pot aduce atingere vieții private sau personale salariatului[2].

Având în vedere că la unele din aceste clauze ne vom referi în mod distinct, de pildă cu privire la salarizare și la timpul de odihnă[3] etc., în cele ce urmează vom face scurte referiri la felul și locul muncii, precum și la unele clauze speciale (de concurență, de confidențialitate, de mobilitate etc.).

36. Felul muncii. Un element esențial al contractului îl constituie felul muncii. Acesta trebuie să fie prevăzut în contract și nu poate fi modificat decât prin acordul părților sau în cazurile strict prevăzute de lege.

Criteriul principal pentru determinarea felului muncii îl reprezintă *profesia, meseria sau funcția,* completate cu menționarea pregătirii sau calificării profesionale.

Profesia este specialitatea (calificarea) deținută de o persoană prin studii.

Meseria este complexul de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, necesare pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrare a obiectelor muncii, sau pentru prestarea anumitor servicii.

Funcția este activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de execuție sau de conducere[4].

Ea *constă în totalitatea atribuțiilor sau sarcinilor de serviciu pe care persoana încadrată trebuie să le aducă la îndeplinire pe baza unei anumite calificări profesionale*[5].

Stabilirea atribuțiilor salariatului are relevanță hotărâtoare pentru *determinarea funcției exercitate* în fapt de acesta.

În lipsa unor precizări exprese în contractul individual de muncă sau în fișa postului privind funcția, felul acesteia poate fi dovedită cu alte mijloace de probă, de pildă cu corespondența electronică purtată de acel salariat cu administratorul societății[6].

Funcțiile pot fi *de conducere,* adică cele ce conferă titularilor lor drepturi de decizie și comandă și *funcție de execuție* ceea ce înseamnă că acestora le revine sarcina transpunerii, sau realizării deciziilor conducătorilor[7].

Între felul muncii și fișa postului – anexă la contractul individual de muncă – trebuie să existe o corelație necesară[8]. Într-adevăr, fișa postului reprezintă un „înscris complementar" al acestui contract „în care sunt indicate, exhaustiv și analitic, natura și conținutul competențelor, responsabilităților, atribuțiilor și sarcinilor de serviciu proprii funcției sau ocupației ce constituie

---

[1] A se vedea Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă...*, p. 177-183.

[2] Atingere poate fi *directă,* atunci când clauza contractuală are ca obiect imixtiunea angajatorului în viața privată/personală a salariatului sau constă în obligarea acestuia de a da informații cu caracter personal fără legătură cu activitatea profesională ori cu funcția ocupată. Intră în această categorie: clauze de rezidență impusă, precum și cele limitând exercițiul unor libertăți individuale ale salariatului (libertatea de exprimare, de a se căsători, de a se îmbrăca, de a-și exterioriza convingerile religioase etc.). Atingerea este *indirectă* atunci când obiectul clauzelor respective sunt localizate în câmpul profesional, de exemplu, clauzele: de mobilitate geografică, dreptul de control al angajatorului, de amenajare a condițiilor de lucru etc. Dar, se subliniază în doctrină, art. L. 1121-1 din Codul muncii constituie, împreună cu alte texte (art. 9 din Codul civil și art. 8 din Convenția europeană a drepturilor omului), piloni solizi ai „poliției clauzelor contractului individual de muncă". Pentru a fi legitimă, stipulația contractuală care poate aduce atingere unei libertăți individuale sau unui drept personal al salariatului trebuie să răspundă unei duble cerințe, a justificării și proporționalității (Patrice Adam, *De l'obligation contractuelle de dévoiler sa vie privée,* în „Revue de droit du Travail" n° 12 - décembre 2015, p. 757-758).

[3] A se vedea *infra*, Cap. „Salarizarea" și Cap. „Timpul de muncă și de odihnă".

[4] A se vedea *COR. Clasificarea Ocupațiilor din România*, Editura Moroșan, București, 2008.

[5] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 86/1979, în „Revista română de drept" nr. 6/1979, p. 44.

[6] Curtea de apel Brașov, Secția civilă pentru cauze cu minori și familie, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 886/2009 (www.jurisprudenta.org).

[7] În *Franța,* jurisprudența consideră că sunt cadre de conducere cele cărora le sunt încredințate responsabilități a căror importanță implică o mare independență în organizarea muncii lor; ele sunt abilitate să ia decizii de o manieră autonomă și primesc o remunerație ce se situează la un nivel mai ridicat decât remunerația obișnuită în acea întreprindere/stabiliment. Este vorba, în principal de cadrele care participă la conducerea întreprinderii (Hotărârea din 31 Janvier 2012, n° 10.30.935, în „Revue de droit du Travail" n°3-mars, 2012, p. 125).

[8] Curtea de Apel Iași, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 870/2009 (www.jurisprudenta.org).

obiect al postului ocupat de către salariat, conform Clasificării Ocupațiilor din România...; legislației muncii în ansamblu, regulamentului de organizare şi funcționare, regulamentului intern aplicabil în cadrul angajatorului"[1]. Se prevede astfel că atribuțiile bonei sunt exercitate în baza unui plan comun de activități, anexă la contractul individual de muncă[2]. Una dintre obligațiile salariatului este aceea „de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fişei postului" [art. 39 alin. 2 lit. a) din Codul muncii].

Postul constă în adaptarea funcției la particularitățile fiecărui loc de muncă şi la caracteristicile *titularului* ce îl ocupă, potrivit cerințelor de pregătire teoretică şi practică, competență, responsabilități, atribuții şi sarcini precise. Cu alte cuvinte, postul se caracterizează prin conținutul activității pe care trebuie să o desfăşoare titularul, conținut stabilit în mod concret prin *fişa postului*. Această fişă, anexă la contractul individual de muncă, are aceeaşi natură ca şi acest contract; este deci un *act bilateral,* chiar dacă la încadrare, întocmită de angajator, i se prezintă potențialului salariat, ca un element al ofertei[3]. Această ofertă poate fi acceptată ca atare, *pur şi simplu,* sau supusă negocierii şi definitivată. Aşa cum s-a reținut explicit în practica judiciară, „postul reprezintă cea mai simplă subdiviziune organizatorică a unei unități/instituții„, fiind definit ca un ansamblu al obiectivelor, sarcinilor, competențelor şi responsabilităților care, în mod regulat, revin spre exercitare unui salariat. Obiectivele postului constau în „definirea calitativă şi cantitativă a scopurilor avute în vedere prin crearea sa; ele constituie caracterizări sintetice ale utilității postului, ce exprimă rațiunea creării sale, precum şi criterii de evaluare a muncii salariatului. Realizarea obiectivelor se efectuează prin intermediul sarcinilor, adică a proceselor simple de muncă ce prezintă autonomie funcțională şi care au un caracter dinamic. Limitele decizionale în cadrul cărora titularul postului poate acționa în vederea realizării obiectivelor constituie competența sau autoritatea formală asociată postului. Astfel spus, prin competența formală se stabilesc mijloacele care pot fi utilizate de salariat în îndeplinirea sarcinilor ce îi revin. Ultima componentă a postului este responsabilitatea, adică obligația ce revine titularului postului pe linia îndeplinirii obiectivelor şi sarcinilor aferente. În sens organizatoric, responsabilitatea înseamnă şi răspunderea pentru utilizarea competenței formale asociate unui post"[4].

Ocupația este activitatea utilă, aducătoare de venit (bani sau alte valori), pe care o desfăşoară o persoană în mod obişnuit, într-o unitate economico-socială şi care constituie pentru aceasta sursă de existență. *Ocupația* unei persoane poate fi exprimată prin *funcția sau meseria* exercitată.

Dacă profesia este specialitatea (calificarea) obținută prin studiu, ocupația este specialitatea (calificarea) exercitată efectiv la locul de muncă.

Sunt profesii care corespund cu ocupația, de exemplu: inginer constructor, învățător, strungar, constructor auto, altele diferă de ocupație, de exemplu, un jurist poate fi judecător, procuror sau consilier juridic, un economist poate fi contabil şef sau inspector, un inginer agronom poate fi şef de fermă etc.

În sensul dreptul muncii, ocupația este cea care constituie felul muncii.

37. Locul muncii. Este determinat de angajatorul şi localitatea în care se prestează munca.

În temeiul art. 17 alin. (3) lit. b) din Codul muncii, în contract trebuie să se înscrie locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse

[1] Aurelian Gabriel Uluitu, *Fişa postului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 16.

[2] A se vedea art. 2 din Legea nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 922 din 18 decembrie 2014).

[3] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012, p. 95.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1848/R/2010, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară (2). Practică judiciară,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2013, p. 307-308.

B.C.U. „M. EMINESCU" IAŞI

locuri, părțile putând recurge în această ultimă situație *la clauza de mobilitate* reglementată de art. 25 din același cod.

Locul muncii poate fi determinat sau concretizat (într-o secție, atelier, birou, serviciu etc.) dacă se precizează locul unde se lucrează efectiv; el apare, în acest caz ca sinonim cu noțiunea de post. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă[1] definește locul de muncă astfel: „cadrul în care se desfășoară o activitate din care se obține un venit și în care se materializează raporturile juridice de muncă sau raporturile juridice de serviciu" (art. 5 pct. II).

Locul muncii determinat, fiind sinonim cu noțiunea de post presupune adaptarea funcției la particularitățile fiecărui loc de muncă și la caracteristicile titularului ce îl ocupă, potrivit cerințelor de pregătire teoretică și practică, competență, responsabilități, atribuții și sarcini precise[2].

În accepțiunea sa juridică, locului muncii prezintă interes deoarece constituie un element al contractului individual de muncă (intrând în componența acestuia). În accepțiunea sa economică, el privește organizarea activității în cadrul angajatorilor, el desemnând subunitățile, compartimentele, departamentele etc. ale unității, de pildă, secțiile, sectoarele, atelierele, filialele, punctele de lucru, laboratoarele etc.[3]

Locul de muncă poate fi la sediul angajatorului sau în alt loc organizat de acesta (punct de lucru, sucursală etc.), dar și la domiciliul salariatului (telemunca etc.)

Prezintă însemnătate pentru determinarea regimului de lucru și a drepturilor salariatului precizările referitoare la *locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale*[4]. Pentru prestarea activității în asemenea locuri cei în cauză au dreptul, după caz, la sporuri la salariu de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, alte drepturi suplimentare etc.

Atât felul muncii, cât și locul muncii nu pot fi modificate, pe parcursul executării contractului decât prin acordul părților sau, unilateral, de către angajator, numai în cazurile prevăzute de lege.

38. Clauza de neconcurență. Prevăzută de Codul muncii (art. 21-24), ea poate fi *negociată* și înscrisă în contractul individual de muncă[5]. Este exclus ca angajatorul să o impună unilateral, frângând astfel voința salariatului.

Desigur că această clauză, fiind una „numită", prin norme speciale prevăzute de Codul muncii, nu poate avea o natură civilă, așa cum s-ar putea susține; ea este o clauză de dreptul muncii[6].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 28/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 388 din 26 mai 2014).

[2] Curtea de Apel Timișoara, Secția civilă, complet specializat de litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2634/2006 (portal.just.ro).

[3] A se vedea, de exemplu, art. 22 alin. (1) din Normele generale de apărare împotriva incendiilor, aprobate prin Ordinul nr. 163/2007 al ministrului administrației și internelor (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 29 martie 2007).

[4] Potrivit art. 29 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, „sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora [alin. (1)]. În domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale, încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, speciale și alte condiții se realizează pe baza criteriilor și metodologiei de încadrare prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1294/2001 privind stabilirea locurilor de muncă și a activităților cu condiții deosebite, condiții speciale și alte condiții, specifice pentru cadrele militare în activitate, cu modificările ulterioare, și de Hotărârea Guvernului nr. 1822/2004 privind stabilirea locurilor de muncă și activităților cu condiții deosebite, speciale și alte condiții, specifice pentru polițiști..." [alin. (2)].

Textul de la alin. (2) a fost declarat constituțional (Decizia nr. 886/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 132 din 19 februarie 2016).

[5] Anterior, clauza de neconcurență a fost uneori utilizată în practică și a fost acceptată de doctrină (a se vedea pentru o discuție în acest sens, Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 224-230; Raluca Dimitriu, *Obligația de fidelitate în raporturile de muncă*, Editura Tribuna Economică, București, 2001, p. 24-175; Alexandru Țiclea, *Considerații privind admisibilitatea clauzei de neconcurență în contractul individual de muncă*, în „Revista de drept comercial" nr. 7-8/1999, p. 136 și urm.).

[6] A se vedea pentru o discuție în acest sens, Ion Traian Ștefănescu, Ovidiu Macovei, Brândușa Vartolomei, *op. cit.*, p. 102-103.

Potrivit art. 21 din Cod, „la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență"[1]. Nimic nu împiedică părțile ca, printr-o convenție distinctă, să stabilească o clauză de neconcurență chiar în ultima zi de existență a raporturilor juridice de muncă între ele[2].

„Evident", a decis Curtea Constituțională[3], „o astfel de clauză pune în discuție însăși restrângerea dreptului la muncă, fiind o excepție legală de la dispozițiile art. 38 din Codul muncii care prevăd imposibilitatea salariaților de a renunța la drepturile conferite de lege. Este și motivul pentru care același art. 21 alin. (1) din Codul muncii prevede plata unei indemnizații lunare pe toată durata de neconcurență, care să compenseze prejudiciile pe care salariatul le poate suferi ca urmare a restrângerii dreptului său la muncă"[4].

Obligația respectivă, se consideră în literatura juridică[5], face parte din conținutul obligației generale de fidelitate a salariatului față de angajatorul său, prevăzută de art. 39 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, obligație „care poate fi privită ca fiind îndatorirea salariatului de a urmări, în executarea muncii sale, interesele legitime ale patronului și de a se abține de la orice acțiune având ca scop sau ca efect afectarea acestor interese". Chiar și salariatul „care nu este legat printr-o clauză de neconcurență are obligația generală de a nu afecta, prin actele sale, interesele legitime ale angajatorului".

Clauza menționată este necesară în scopul „realizării unui compromis rezonabil între principiul libertății muncii și principiile economiei de piață și concurenței loiale"[6].

Așa cum se va sublinia în cele ce urmează, restrângerea dreptului la muncă și a libertății muncii are un caracter temporar, cu respectarea principiului proporționalității, față de situația care a determinat-o[7].

Rațiunea instituirii textului în discuție constă în protecția angajatorului, iar interesul încheierii acordului privind clauza de neconcurență aparține acestuia întrucât el cunoaște cel mai bine dacă poate fi prejudiciat de încadrarea fostului salariat la un concurent; acesta din urmă nu este prejudiciat prin existența clauzei de neconcurență de vreme ce el este despăgubit prin indemnizația primită astfel că protecția sa este garantată[8].

Pentru a-și produce efectele, clauza menționată este supusă unor condiții, prevăzute expres în art. 21 alin. (2) și (3), art. 22 și art. 23 din Codul muncii.

---

[1] A se vedea și Ovidiu Macovei, *Clauza de neconcurență,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2001, p. 74-87.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 2908/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2016, p. 126.

[3] Decizia nr. 1239/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 848 din 17 decembrie 2010).

[4] În același sens, s-a reținut: „obligația de neconcurență are, potrivit legii un regim juridic bine determinat, având în vedere că acesta reprezintă o limitare a dreptului fundamental la muncă, de aceea se bucură de garanții pentru ocrotirea acestui drept sub forma condițiilor expres prevăzute de lege pentru a produce efecte. Neîndeplinirea acestor condiții este sancționată de lege, având în vedere scopul urmărit de reglementările aplicabile" (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3415/R/2011, Daniela Georgeta Enache, Maria Ceaușescu, *Litigii de muncă, Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I 2011*, Editura Hamangiu, București, 2011, p. 181).

[5] Raluca Dimitriu, *Clauza de neconcurență și clauza de confidențialitate în reglementarea noului Cod al muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 22-23; *Idem, Contractul Individual de muncă*, 2005, p. 163.

[6] Magda Volonciu, Comentariu (la art. 41), în *Codul muncii. Comentarii pe articole, vol. I, Articolele 1-107*, de Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 111.

[7] Clauza de neconcurență „apare inexorabil ca legală, posibilă și *necesară* într-un contract (de mandat comercial) de administrate a unei societăți comerciale, de vreme ce concurența (loială) este specifică, în primul rând raporturilor juridice/economice/sociale comerciale" (Șerban Beligrădeanu, *Temeiul legal și condițiile de admisibilitate al unei clauze de neconcurență după încetarea contractelor – comerciale – de administrare încheiate de către societățile comerciale cu persoane fizice*, în „Dreptul" nr. 5/2010, p. 95).

[8] Curtea de Apel Galați, Secția pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 546/R/2009, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 3/2009, p. 39.

Esențial este ca această clauză să fie prevăzută expres în contract, înscrisă, fie inițial cu ocazia încheierii lui, fie ulterior pe parcursul executării sale; în niciun caz ea nu poate fi subînțeleasă sau dedusă[1]. Se susține că o clauză de neconcurență poate fi și rezultatul convenției de încetare a contractului prin acordul părților în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii[2].

În cuprinsul contractului trebuie prevăzute:

– în mod concret, activitățile ce sunt interzise salariatului (mai precis, fostului salariat), la data încetării contractului[3];

– cuantumul indemnizației lunare plătită de către angajator celui în cauză ce se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului;

– perioada pentru care clauza își produce efectele, ce poate fi de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă[4];

– terții, fireşte în special comercianții, în favoarea cărora se interzice prestarea activității[5];

– aria geografică (localitatea, județul etc.) unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul[6].

O clauză de neconcurență, concepută generic, prin extinderea interdicției, contrar dispozițiilor art. 23 din Codul muncii, pe întreg teritoriul României și la toți potențialii angajatori, determină, încă de la început, lipsa ei de eficacitate, nefiind aptă să producă efectele urmărite[7].

De subliniat este că o clauză de neconcurență *este inadmisibilă pe perioada existenței contractului individual de muncă*, de vreme ce obligația legală de fidelitate, prevăzută de art. 39 alin. (2) lit. d) din Codul muncii, include și obligația de neconcurență. Ea este statornicită de lege pentru a-și *produce efectele după încetarea acestui contract*[8] pe o anumită perioadă de timp. Chiar și în această ipoteză, este de menționat că prevederile respective din Codul muncii [art. 22 alin. (1)], nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului s-a produs de drept, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 56 lit. c), e), f), g) și i)[9], ori a intervenit

---

[1] Ion Traian Ștefănescu, Ovidiu Macovei, Brândușa Vartolomei, *op. cit.*, p. 92.

[2] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 112-115.

[3] Simpla trimitere în actul adițional la activitățile comerciale desfășurate de salariat, potrivit fișei postului, nu suplinește cerința descrierii activităților interzise pentru a fi eficientă clauza de neconcurență (Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia nr. 2134/R/2008, în jurindex).

[4] Stabilirea unei perioade de cinci ani în care clauza de neconcurență își produce efectele este nelegală (Curtea de Apel Pitești, Secția comercială și de contencios administrativ, decizia nr. 07/A/C/2008).

În dreptul italian durata în discuție nu poate fi mai mare de 5 ani în cazul personalului de conducere și de 3 ani pentru ceilalți salariați (Rosario D'Aponte, Giovambattista Vavala, *Diritto del lavoro e legislazione sociale*, Gruppo Wolters Kluwer, Italia, 2014, p. 69).

[5] Dispoziția permite identificarea terților de piață în favoarea cărora i s-a interzis fostului salariat să presteze activitate. Fostul angajator „nu poate invoca propria turpitudine în stabilirea denumirii terților" (Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2291/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă, Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I 2011*, Editura Hamangiu, București, 2011, p. 181).

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4/2008, p. 136-140.

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 7000/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 105-106.

S-a constatat inaplicabilitatea clauzei de neconcurență și nu nulitatea ei, întrucât nu a fost vorba de chestiuni reglementate imperativ, cum ar fi perioada maximă pentru care operează sau cuantumul indemnizației, ci chestiuni ce trebuiau să reflecte chiar negocierea și acordul părților și pentru care nu există prevederi legale concrete, care să le înlocuiască pe cele convenționale nule (și anume privind identitatea concretă a terților în favoarea cărora se interzice prestarea de activități și aria geografică unde salariatul poate fi în reală concurență cu angajatorul).

[8] Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea asumării de către salariat – în dreptul român al muncii – a obligației de neconcurență pe durata existenței contractului individual de muncă sau a înserării unui astfel de contract a clauzei de exclusivitate având un caracter relativ ori absolut*, în „Dreptul" nr. 4/2008, p. 87-93.

În sens contrar, Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 115-116.

[9] Deci, prevederile respective nu sunt aplicabile în caz de:

din inițiativa angajatorului pentru motive care nu țin de persoana salariatului [art. 22 alin. (2)][1].

Declarând acest text ca fiind conform cu legea fundamentală, Curtea Constituțională a reținut că „...luând în considerare lipsa oricărei culpe a salariatului, legiuitorul a prevăzut că, într-o asemenea situație, acesta nu trebuie să mai fie ținut de obligația de neconcurență asumată prin contract şi să valorifice pe deplin dreptul său la muncă, fără nicio restrângere. Nemaiexistând această obligație, în mod firesc, nu se justifică nici plata indemnizației corelative. Fiind prevăzută chiar de lege, o atare situație este cunoscută şi acceptată de salariat chiar de la momentul încheierii contractului individual de muncă... Curtea constată că dispozițiile art. 22 alin. (2) din Codul muncii nu aduc o restrângere dreptului la muncă, ci, din contră, urmăresc asigurarea exercitării neîngrădite a acestuia" (Decizia nr. 1269/2010).

De precizat este că, în baza art. 21 alin. (4) din Codul muncii, indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator; este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, adică la fostul salariat.

Practic, rostul indemnizației îl reprezintă acordarea unei compensații fostului salariat, al cărui drept la muncă este limitat ca urmare a asumării obligației de neconcurență[2]. S-a considerat că legiuitorul condiționează plata indemnizației de neconcurență doar de neprestarea unei activități, iar nu de refuzul vreunei oferte din partea terților[3].

Având în vedere că această indemnizație nu are caracterul unui venit salarial[4], beneficiarul ei nu datorează pentru sumele încasate astfel contribuțiile de asigurări sociale (prevăzute de Legea nr. 263/2010 privind sistemul de pensii publice; Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă).

În conformitate cu art. 23 din Codul muncii, clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține [alin. (1)]. Iar la sesizarea sa ori a inspectoratului teritorial pentru muncă instanța competentă poate diminua efectele clauzei respective [alin. (2)][5].

- deces al salariatului sau angajatorului, a dizolvării angajatorului persoană juridică, sau când angajatorul şi-a încetat existența ori la declararea morții ori punere sub interdicție a salariatului sau angajatorului persoană fizică [art. 56 lit. a) şi b)].
- nulitate a contractului individual de muncă [lit. d)];
- interzicerea exercitării unei profesii sau unei funcții [lit. h)];
- retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani [lit. j)].

Per a contrario, deşi contractul individual de muncă încetează de drept, clauza va produce totuşi efecte în următoarele situații (art. 56 din Codul muncii):

- la data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare; la data comunicării deciziei pentru pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului [lit. c)];
- ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare [lit. e)]. Este vorba de clauza de neconcurență în cazul salariatului ce a fost angajat ulterior concedierii nelegale a celui căruia i s-a admis cererea de reintegrare în funcție;
- ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de liberate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti [lit. f)];
- de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei [lit. g)];
- la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată [lit. i)].

[1] Este vorba de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia [art. 65 alin. (1)].

[2] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 118.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2291/R/2011, *cit. supra*.

[4] Se consideră, pe bună dreptate credem, în temeiul art. 78 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 138/2004 privind modificarea şi completarea Legii nr. 163/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 1 iunie 2005), că suma primită cu titlu de indemnizație de neconcurență constituie un „venit din alte surse". Ion Traian Ştefănescu, Ovidiu Macovei, Brândușa Vartolomei, *op. cit.*, p. 95.

[5] Dispoziția alin. (2), se poate considera, reprezintă o aplicare a regulii *rebus sic stantibus,* excepție de la principiul *pacta sunt servanda.*

Sancțiunea în cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei în discuție constă în aceea că salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului, el având astfel o răspundere patrimonială față de acesta (art. 24).

Părțile, însă, nu ar putea insera o clauză prin care salariatul să fie obligat la plata unei sume de bani în ipoteza nerespectării angajamentului său[1]. Clauza penală[2] în dreptul muncii nefiind posibilă, angajatorul nu poate pretinde, în temeiul art. 24 din Codul muncii, decât obligarea salariatului la restituirea indemnizației și la plata unor daune interese, dar *corespunzătoare prejudiciului* ce i s-a produs[3]. În acest sens, s-a decis că salariatul are o răspundere patrimonială față de angajator în situația nerespectării clauzei de neconcurență. Însă, părțile nu pot prevedea o clauză prin care salariatul să fie obligat la plata unei sume de bani, stabilită anticipat în ipoteza nerespectării obligației de neconcurență asumată, întrucât în dreptul muncii clauza penală nu este posibilă, angajatorul putând beneficia doar de plata unor daune interese corespunzătoare prejudiciului care i-sa produs[4].

Așa fiind, o acțiune în pretenții pentru plata unei despăgubiri, fără să existe un prejudiciu, va fi respinsă[5].

Distinct de sancțiunea statornicită de Codul muncii, fostul salariat ar putea fi sancționat contravențional sau răspunde penal în cazul în care face concurență fostului său angajator, indiferent dacă este *sau nu* ținut de o clauză de neconcurență[6].

Astfel, în temeiul prevederilor Legii nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale[7], el poate fi sancționat penal pentru următoarele fapte:

- folosirea unei firme, embleme sau a unui ambalaj de natură să producă confuzie cu cele folosite legitim de alt comerciant [art. 5 lit. a)];

- folosirea în scop comercial a rezultatelor unor experimentări sau a altor informații confidențiale în legătură cu acestea, transmise autorităților competente în scopul obținerii autorizațiilor de comercializare a produselor farmaceutice ori a produselor chimice destinate agriculturii, care conțin compuși chimici noi [art. 5 lit. b)];

- divulgarea, achiziționarea sau utilizarea secretului comercial de către terți, ca rezultat al unei acțiuni de spionaj comercial ori industrial, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane juridice [art. 5 lit. c)];

- divulgarea sau folosirea secretelor comerciale de către persoane împuternicite de deținătorii legitimi ai acestor secrete pentru a-i reprezenta în fața autorităților publice ori a instituțiilor publice, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane juridice [art. 5 lit. d)];

- folosirea de către o persoană a secretelor comerciale de care a luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane juridice [art. 5 lit. e)];

---

[1] Aurelian Gabriel Uluitu, *Inadmisibilitatea, de regulă, a clauzei penale în contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 17-20.

Inserarea unei asemenea obligații, precum și a unei perioade mai mari decât cea legală în care clauza de neconcurență își produce efectele va conduce la anularea acesteia (Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, sentința civilă nr. 140/2007; Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 170/R/2008).

[2] În temeiul art. 1538 din Codul civil, clauza penală este aceea prin care părțile stipulează că debitorul se obligă la o anumită prestație în cazul neexecutării obligației principale.

[3] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 346-347.

[4] Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1763/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014, p. 120-121.

[5] Tribunalul București, Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, sentința civilă nr. 831/2007; Curtea de Apel București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3545/R/2007 (citată de Aurelian Gabriel Uluitu, *op. cit.*, p. 17-18).

[6] A se vedea Ion Traian Ștefănescu, Ovidiu Macovei, Brânduța Vartolomei, *op. cit.*, p. 100-102.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 24 din 30 ianuarie 1991, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 117/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 22 mai 2015).

- producerea în orice mod, importul, exportul, depozitarea, oferirea spre vânzare ori vânzarea unor mărfuri sau servicii purtând mențiuni false privind brevetele de invenții, brevetele pentru soiuri de plante, mărcile, indicațiile geografice, desenele ori modelele industriale, topografiile de produse semiconductoare, alte tipuri de proprietate intelectuală, cum ar fi aspectul exterior al firmei, designul vitrinelor sau cel vestimentar al personalului, mijloacele publicitare și altele asemenea, originea și caracteristicile mărfurilor, precum și cu privire la numele producătorului sau al comerciantului, în scopul de a-i induce în eroare pe ceilalți comercianți și pe beneficiari [art. 5 lit. f)].

Tot astfel, Legea concurenței nr. 21/1996[1], prevede mai multe fapte care constituie după caz, contravenții sau infracțiuni (art. 51-53, art. 65)[2].

Întrucât contractul individual de muncă (chiar cel pe durata determinată) este legea părților, consimțământul lor trebuie exprimat nu numai la încheierea, dar și la modificarea clauzei respective, în conformitate cu art. 41 alin. (1) din Codul muncii.

Așa fiind, angajatorul nu are un drept unilateral de a denunța clauza de neconcurență[3].

39. Clauza de confidențialitate. Din îndatorirea (legală) de fidelitate, – se arată[4] *decurge*, ca în cazul obligației de neconcurență, și *obligația de confidențialitate* a salariatului față de angajatorul său.

Dar, dacă o atare obligație prezintă un caracter general și implicit, art. 26 din Codul muncii prevede posibilitatea negocierii și stabilirii unei asemenea clauze. Prin intermediul ei, părțile convin ca, pe toată durata contractului și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective sau în cele individuale de muncă[5].

O astfel de clauză de confidențialitate poate privi obligația inventatorului salariat de a nu divulga sau publica invenția rezultată din exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, „încredințate în mod expres în cadrul contractului individual de muncă și în fișa postului sau stabilite prin alte acte obligatorii pentru inventator, care prevăd o misiune inventivă", fără acordul scris al inventatorului[6].

În sens restrâns și expres, este vorba de obligația salariatului de a respecta secretul de serviciu[7].

Prin clauza de confidențialitate nu sunt avute în vedere informațiile clasificate ori acele secrete stabilite de Legea nr. 182/2002[8], și nici pe cele calificate drept confidențiale prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă, ci numai pe cele a căror divulgare este interzisă prin contractul individual de muncă printr-o clauză expresă (de confidențialitate)[9].

Reglementarea clauzei de confidențialitate se justifică prin aceea că părțile, cu ocazia încheierii și apoi a *executării* contractului, iau cunoștință despre date și informații provenind de la fiecare dintre ele. Unele dintre acestea au, evident, un caracter confidențial. Pentru a-și proteja reciproc interesele, părțile pot negocia și introduce în contractul lor o atare clauză.

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 29 februarie 2016.

[2] Codul penal, la rândul său, prevede ca fiind infracțiuni: „divulgarea informațiilor secrete de stat" (art. 303); „divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice" (art. 304); „neglijența în păstrarea informațiilor" (art. 305).

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 225/R/2008.

[4] Raluca Dimitriu, *Clauza de neconcurență ...*, p. 25. *Idem, Contractul individual de muncă...*, p. 169.

[5] A se vedea cu privire la reglementarea clauzei de confidențialitate în alte sisteme de drept, Raluca Dimitriu, *Obligația de fidelitate în raporturile de muncă,* Editura Tribuna Economică, București, 2001, p. 207-217; Marioara Țichindelean, *Clauza de neconcurență în dreptul german,* în „Revista de drept comercial" nr. 2/1999, p. 111.

[6] Art. 10 alin. (2), coroborat cu art. 3 alin. (1) din Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 471 din 26 iunie 2014).

[7] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii,* p. 354.

[8] Privind protecția informațiilor clasificate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 248 din 12 aprilie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 167/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 30 iunie 2015). În aplicarea acestei Legi a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 585/2002 pentru aprobarea Standardelor naționale de protecție a informațiilor clasificate în România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 485 din 5 iulie 2002), modificată ulterior.

[9] Raluca Dimitriu, *Clauza de neconcurență ...*, p. 25.

De altfel, în art. 17 alin. (7) din acelaşi Cod, se prevede că, referitor la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un *contract de confidenţialitate*. Un astfel de contract se „prelungeşte" după naşterea raportului juridic de muncă prin clauza de confidenţialitate.

Sancţiunea care se aplică în caz de nerespectare a obligaţiei asumate de oricare dintre părţi constă în plata de daune-interese. Aceasta presupune ca cel vătămat (angajatorul sau salariatul) să sesizeze instanţa competentă, să probeze existenţa clauzei, lezarea dreptului său şi producerea pagubei. Deci, nu este posibilă inserarea în contractul individual de muncă a unei clauze penale constând în stabilirea unei sume fixe - daune interese – ce urmează a fi plătită de salariat în ipoteza nerespectării obligaţiei de confidenţialitate. O astfel de clauză este contrară dispoziţiilor art. 38 din Codul muncii care instituie interdicţia renunţării de către salariaţi la drepturile recunoscute de lege. Răspunderea în discuţie este una patrimonială în cazul căreia nu operează prezumţia de culpă[1]. În plus, trebuie observat că printr-o clauză de confidenţialitate nu se pot stabili numai drepturi pentru angajator şi obligaţii pentru salariat; se contravine astfel tezei aflate la baza unui contract sinalagmatic şi bilateral[2].

Desigur că încălcarea obligaţiei asumate prin contractul individual de muncă poate determina şi răspunderea disciplinară a salariatului vinovat.

40. Clauza de mobilitate. Este reglementată de art. 25 din Codul muncii. Părţile pot stabili, în considerarea specificului muncii, ca executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat să nu se realizeze într-un loc stabil de muncă, beneficiind, în schimb, de prestaţii suplimentare în bani sau în natură[3].

Dispoziţiile acestui text trebuie coroborate cu cele ale art. 17 alin. (3) lit. b) din acelaşi Cod referitoare la locul muncii ce trebuie înscris în contract.

Clauza de mobilitate, poate fi înscrisă în contractul individual de muncă cu ocazia încheierii lui sau poate forma obiectul unui act adiţional, încheiat ulterior. În toate cazurile, însă, ea este rezultatul negocierilor, al acordului de voinţe al părţilor, fiind deci o clauză facultativă[4].

În mod obişnuit, mobilitatea va presupune delegări frecvente ale salariatului şi poate, uneori, detaşarea lui, sau „transferarea" într-un compartiment ori subunitate a angajatorului[5].

Suntem de părere că această clauză de mobilitate trebuie să conţină nu numai menţiunea că salariatul îşi va îndeplini obligaţiile de serviciu în mai multe locuri de muncă, cu evidenţierea unităţilor, subunităţilor, localităţilor etc., efectuând şi anumite deplasări, dar ea va trebui să conţină şi natura ori cuantumul prestaţiilor suplimentare în bani sau în natură la care salariatul are dreptul (cheltuielile de transport, cazare, masă, eventual sporuri la salariu etc.)[6].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 7093/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2010.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 5865/R/2013.

[3] A se vedea şi Cătălin Ciubotă, *Clauza de mobilitate geografică. Aspecte din dreptul francez*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2002, p. 67-69.

În dreptul belgian este reglementată *„clauza de mutare"*, care permite, în cursul executării contractului, mutarea salariatului într-un alt loc de muncă sau post în cadrul aceleiaşi întreprinderi sau într-o altă întreprindere (Vivianne Vannes, *op. cit.*, p. 72, şi urm.).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4924/R/2009, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă, Practică judiciară*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 73-75.

[5] Curtea de Apel Timişoara, complet specializat de litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 56/R/2006 (portal.just.ro).

[6] S-a decis că „dispoziţiile art. 60 alin. (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, referitoare la plata sporurilor de mobilitate şi confidenţialitate sunt aplicabile exclusiv consilierilor juridici având statut de angajaţi, în baza unor contracte individuale de muncă.

Ele nu se aplică consilierilor juridici numiţi pe funcţie, aceştia având, potrivit dispoziţiilor art. 3 din Legea nr. 514/2003, statutul funcţionarilor publici. În acest caz, este vorba de raporturi de muncă ce îşi au izvorul într-un contract de drept public, unde libertatea contractuală a părţilor este în cea mai mare parte suplinită de legiuitor, astfel încât negocierea individuală nu este posibilă" (Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 2014 din 17 aprilie 2007, în „Dreptul" nr. 12/2007, p. 284 şi în „Pandectele române" nr. 1/2008, p. 172-173).

De asemenea, credem, ar trebui să se precizeze că „mobilitatea" salariatului, „deplasările" lui nu vor afecta felul muncii şi, evident, nici salariul (se înţelege, în sens negativ)[1].

41. Alte clauze facultative. Părţile pot înscrie în contractul lor şi alte clauze, de pildă:
– clauza de stabilitate;
– clauza de prelungire;
– clauza de obiectiv (sau de rezultat);
– clauza de conştiinţă;
– clauza de risc;
– clauza de restricţie a timpului liber etc.

A. Clauza de stabilitate. Posibilitatea înscrierii ei în contractul individual de muncă este generată de grija majoră a salariaţilor într-o economie de piaţă, bazată pe principiul libertăţii comerţului, de a-şi menţine locul de muncă.

Clauza de stabilitate este o dispoziţie înscrisă în contract prin care se garantează salariatului menţinerea sa în muncă o perioadă certă de timp; ea este mai importantă şi superioară decât garanţia oferită de lege[2]. Clauza este utilă, în special, în contractele pe durată determinată[3].

Prin intermediul său se limitează (restrânge) dreptul angajatorului de a proceda la concedierea salariatului, care beneficiază astfel de o anumită siguranţă[4]. Desigur că, în principal, va fi vorba de concediere pentru motive care nu privesc persoana salariatului. Dar, o clauză de stabilitate inclusă cu acordul părţilor în contractul individual de muncă nu îl privează total pe angajator de dreptul conferit de lege de a-l concedia pentru motivul acoperit de clauză. Consecinţa nerespectării acestei clauze constă în plata indemnizaţiei cuvenite salariatului[5].

Credem că printr-o clauză de stabilitate şi salariatul ar putea să-şi asume, liber, obligaţia de a nu denunţa unilateral contractul său o perioadă de timp. În schimbul acestei obligaţii va putea primi o indemnizaţie, restituibilă în cazul încălcării angajamentului asumat. O astfel de clauză este esenţialmente necesară în ipoteza în care salariatul a beneficiat de un stagiu sau de un curs de formare profesională pe cheltuiala angajatorului[6].

B. Clauza de prelungire[7]. Este posibilă în cazul contractelor individuale de muncă pe durată determinată.

Dar, se susţine justificat că acest statut, în integralitatea lui este flagrant ilegal şi abuziv (Şerban Beligrădeanu, *Caracterul flagrant şi abuziv – în raport cu Legea nr. 514/2003 – al unor dispoziţii înscrise în Statutul profesiei de consilier juridic*, publicat în 29 iunie 2004, în „Dreptul" nr. 10/2004, p. 5-16).

De asemenea, s-a decis că nu se pot negocia de către consilierii juridici cu statut de funcţionari publici, prestaţii suplimentare reprezentând clauze de mobilitate şi clauza de confidenţialitate, în condiţiile prevăzute de art. 25 şi art. 26 din Codul muncii, însă, această categorie profesională poate beneficia de sporuri salariale în condiţiile stabilite prin actele normative de salarizare a funcţionarilor publici şi de legislaţia specifică autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea (Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie – Secţiile Unite, decizia nr. LXXVIII (78)/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 553 din 26 iulie 2008).

Clauza de confidenţialitate, nu se poate confunda cu obligaţia consilierului juridic de a păstra secretul profesional (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4924/R/2009, *cit. supra*).

[1] Potrivit dreptului francez, în absenţa clauzei de mobilitate, schimbarea locului de muncă constituie o modificare a contractului, ceea ce necesită acordul expres al salariatului. Dar, în prezenţa unei astfel de clauze, salariatul nu poate refuza deplasarea în afara unităţii, de exemplu, la o reuniune impusă de interesul serviciului. În caz contrar, el săvârşeşte o abatere gravă ce poate fi sancţionată cu concedierea disciplinară (Curtea de Casaţie, Hotărârea din 11 Juillet 2012, nº 10-30219, în „Revue de droit du Travail" nº 9-septembre 2012, p. 460).

[2] Anne - Françoise Brasselle, *La clause de stabilité d' emploi: son utilité, sa validité, sa sanction,* în Vivianne Vannes, *op. cit.*, p. 110.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 360-361.

[4] Ovidiu Ţinca, *Unele clauze specifice contractului individual de muncă,* în „Revista de drept comercial" nr. 6/2003, p. 55.

[5] Ovidiu Ţinca, *Comentarii despre dreptul angajatorului de a concedia şi stabilitatea salariatului în raportul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2014, p. 44.

[6] Monica Gheorghe, *Consideraţii privind clauza de stabilitate şi de formare profesională în contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2013, p. 22.

[7] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *op. cit.*, p. 361-362.

Într-adevăr, art. 82 alin. (3) din Codul muncii prevede că un asemenea contract poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor.

În consecinţă, printr-o atare clauză părţile îşi dau acordul la prelungirea contractului încă de la încheierea lui.

C. Clauza de obiectiv (de rezultat). În baza ei, salariatul se obligă să obţină în munca sa un rezultat cuantificabil[1], de pildă, o anumită cantitate de produse, să finalizeze o anumită lucrare, să încaseze ori să colecteze o sumă de bani etc.

Pentru a fi validă, clauza respectivă trebuie să fie *precisă,* dar şi *realizabilă (impossibilum nulla obligatio)*[2].

Prin intermediul ei, salariatul îşi asumă o obligaţie de rezultat nu doar una de mijloace (de a munci).

Cu toate acestea, nu este legal posibil ca părţile să insereze în contract un *pact comisoriu*[3], indiferent de gradul său[4], deoarece contractul individual de muncă nu poate înceta decât în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege[5].

D. Clauza de conştiinţă[6]. Este o clauză favorabilă salariatului. Ea îi permite să nu execute un ordin legal de serviciu, dacă astfel ar contraveni conştiinţei sale.

Motivele inacţiunii pot fi de ordin: religios, moral, politic, ştiinţific sau ţinând de regulile de politeţe etc.

Clauza de conştiinţă poate fi asimilată cu o cauză contractuală de neräspundere disciplinară.

E. Clauza de risc. Poate fi utilizată în unele contracte în care felul muncii sau locul muncii implică riscuri deosebite pentru salariat.

Asumându-şi un astfel de risc, de exemplu, muncă la altitudine (alpinişti, salvamontişti), în submersiune (scafandrii), în unităţile de circ (acrobaţii, dresorii de animale), în mass-media (reporterii de război) etc. cel în cauză va beneficia, ca urmare a clauzei respective, de o serie de avantaje: timp redus de lucru, salarii majorate, inclusiv sporuri, echipament de protecţie etc.

F. Clauza de restricţie a timpului liber[7]. Prin intermediul acestei clauze, salariatul se obligă ca în timpul său liber, o anumită perioadă, să rămână la domiciliu sau la o altă reşedinţă, fiind pregătit să răspundă operativ convocării şi să se prezinte la locul de muncă în termenul convenit pentru a îndeplini o anumită sarcină de serviciu.

În schimbul acestei obligaţii, angajatorul poate plăti un spor la salariu sau compensa perioada respectivă cu timp liber corespunzător etc.

Alte clauze ce pot fi înscrise în contractul individual de muncă sunt[8]:

- clauza de prestare a orelor suplimentare;

---

[1] A se vedea Ovidiu Ţinca, *op. cit.,* p. 53.

[2] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii ..., p. 45,* nota 74; *Idem, Prezentare de ansamblu ...,* p. 30, nota 74; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată ...,* p. 98, nota 74.

[3] *Pactul comisoriu* reprezintă o clauză înscrisă în convenţiile sinalagmatice prin care părţile convin asupra rezoluţiunii, după caz, rezilierii acestora în cazul neexecutării obligaţiilor ce le revin. Scopul unei atare clauze este acela de a reduce sau chiar înlătura competenţa instanţelor judecătoreşti în pronunţarea încetării contractelor, de regulă civile (a se vedea, de exemplu: Liviu Pop, *Tratat de drept civil. Obligaţiile. vol. II. Contractul,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2009, p. 738-748, Ion Dogaru, Pompiliu Drăghici (coordonatori), *Bazele dreptului civil, Volumul III, Teoria generală a obligaţiilor,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2009, p. 153-155).

[4] În funcţie de efectele pe care le produc, pactele comisorii sunt grupate pe grade (I-IV), dintre care unele presupun *rezolvirea de plin drept a contractului* în cazul în care una dintre părţi nu-şi execută obligaţiile (pactul comisoriu de grad III) sau *desfiinţarea de drept necondiţionată a acestuia* (pactul comisoriu de gradul IV).

[5] A se vedea Aurelian Gabriel Uluitu, *Nulitatea pactului comisoriu inserat în contractul individual de muncă,* în Dreptul nr. 10/2007, p. 61-65.

[6] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Inserarea clauzei de conştiinţă în unele contracte individuale de muncă,* în Dreptul nr. 2/1999, p. 56-57; *Idem, Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 359-360.

[7] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 362-363.

[8] Ovidiu Ţinca, *Observaţii referitoare la unele clauze specifice din Contractul individual de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008, p. 15-23.

- clauze de punere la dispoziție a unor bunuri ale unității (de pildă locuință de serviciu, autoturism, telefon mobil etc.).
- clauză de rambursare a cheltuielilor profesionale;
- clauza de plata indemnizației în caz de concediere etc.

42. Clauze interzise[1] **(sau abuzive)**[2]. Libertatea părților în ceea ce privește negocierea contractului individual de muncă nu este absolută. Ea trebuie circumcisă legii, ordinii publice, bunelor moravuri. De aceea, unele clauze sunt interzise, ele nu pot fi înscrise în contract, în caz contrar fiind nule de drept[3].

Intră în această categorie, de pildă, clauzele prin care salariații ar putea *renunța la drepturile* ce le sunt conferite de lege[4] (dreptul la salariu, la concediu de odihnă plătit etc.).

Nu este permisă *nici clauza de exclusivitate* prin care salariatul s-ar obliga să *nu* lucreze la niciun alt angajator în timpul liber (adică să nu cumuleze două sau mai multe funcții)[5]. S-ar încălca astfel libertatea constituțională[6] și legală a muncii[7], dreptul la cumulul de funcții[8]. Este considerată[9] flagrant ilegală și nulă în mod absolut o atare clauză absolută sau relativă. În schimb, este deplin legală inserarea în contractul individual de muncă „a unei clauze de *concretizare a obligațiilor legale de fidelitate* a salariatului față de angajator[10].

De asemenea, sunt interzise:

– clauza prin care salariatul se obligă să nu părăsească unitatea un anumit număr de ani[11];
– clauze penale prin care se tinde la agravarea răspunderii patrimoniale a salariatului[12];
– clauze prin care s-ar limita exercițiul libertății sindicale[13];
– clauze prin care s-ar restrânge dreptul la grevă[14];
– clauze prin care s-ar interzice demisia[15];
– clauze de concediere la cererea salariaților etc.

În general, „părțile raportului juridic de muncă nu pot prevedea" în contract „o clauză prin care salariatul să fie obligat la plata unei sume de bani, plătită anticipat, în ipoteza nerespectării obligațiilor asumate"[16].

---

[1] A se vedea Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă*, p. 177-183.

[2] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 368-369.

[3] A se vedea, de exemplu, art. 3 din Codul muncii.

[4] Art. 38 din Codul muncii.

[5] Clauza de exclusivitate nu se confundă cu clauza de neconcurență deoarece nu-i interzice salariatului să se încadreze la un angajator concurent, *ci la orice alt angajator*.

[6] A se vedea art. 41 alin. (1) din Constituția României.

Pentru o analiză a acestui text, a se vedea Raluca Dimitriu, *Dreptul la muncă în legislația românească actuală*, în „Dreptul" nr. 10/1997, p. 37 și urm.

[7] A se vedea art. 3 din Codul muncii.

[8] A se vedea art. 35 din Codul muncii.

[9] Şerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea asumării de către salariat...*, p. 98.

[10] În același sens, se arată că, deși nereglementată de Codul muncii, clauza de exclusivitate nu este contrară legislației muncii din țara noastră. Ea este chiar utilă, fiind menită să concretizeze obligația legală de fidelitate a salariaților în ceea ce privește interdicția desfășurării unor activități concurențiale pe perioada executorii contractului individual de muncă (A se vedea Ovidiu Ţinca, *Clauza de exclusivitate din contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2007, p. 24-29).

[11] O asemenea clauză încalcă principiul libertății muncii; de aceea, este prohibită (Curtea de Apel Craiova, Secția conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 419/R/2008 (jurindex).

[12] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a, civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2111/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2009, p. 102-109; decizia nr. 7093/R/2009 *cit. supra*.

[13] A se vedea art. 216-218 din Codul muncii și art. 2 și 7 din Legea dialogului social.

[14] A se vedea art. 45 din Constituție și art. 233-235 din Codul muncii.

[15] A se vedea art. 81 din Codul muncii.

De pildă, s-a reținut că o clauză de reziliere a contractului, indiferent de motiv, cu „obligația plății imediate a unei penalități de către angajat, nu poate produce efecte juridice, încălcând legea, respectiv art. 3 și art. 11 din Codul muncii, dar și principiul libertății muncii, astfel cum este prevăzut de Constituție și de reglementările internaționale" (Curtea de Apel Timişoara, Secția civilă și pentru conflicte de muncă, decizia nr. 1763/2012).

[16] Corneliu Bențe, *Considerații privind clauza penală în contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 31.

Capitolul XI

ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

§1. Generalități privind încheierea contractului individual de muncă

1. Noțiune. Încheierea contractului individual de muncă reprezintă acea operațiune juridică, consecință a negocierii individuale, ce presupune realizarea acordului de voință a celor două părți: salariatul şi angajatorul.

Dar, încheierea acestui contract este supusă unor condiții sau reguli, care vor fi prezentate în cele ce urmează.

2. Clasificarea condițiilor la încheierea contractului individual de muncă. Pentru încheierea valabilă a acestui contract trebuie îndeplinite mai multe condiții legale, care pot fi clasificate astfel:

a) *condiții comune* şi altor contracte (civile): capacitatea, consimțământul, obiectul şi cauza contractului şi *condiții specifice:* avizul prealabil, starea de sănătate, condițiile de studii sau vechime în specialitate etc.;

b) *condiții de fond* (existența postului, avizul medical*) şi condiții de formă (*încheierea contractului sub forma înscrisului unic);

c) *condiții generale,* aplicabile tuturor raporturilor juridice de muncă, de exemplu: *condițiile de studii, de vechime în muncă sau specialitate, şi condiții speciale, aplicabile anumitor categorii de posturi sau funcții,* cum ar fi cele stipulate de Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor;

d) *condiții anterioare, concomitente sau subsecvente* încadrării, de exemplu: angajamentul de păstrare a secretului de stat, starea de sănătate, perioada de probă etc.;

e) *condiții esențiale,* de a căror îndeplinire depinde însăşi validitatea contractului individual de muncă, şi *condiții neesențiale,* care, deşi sunt prevăzute de lege, în considerarea utilității lor, nu determină totuşi existența actului juridic.

În cele ce urmează, vom analiza cele mai importante condiții de încheiere a contractului individual de muncă.

§2. Capacitatea juridică a salariatului

3. Reguli privind capacitatea juridică. Codul civil[1], referindu-se la capacitatea civilă a persoanei fizice, defineşte distinct capacitatea de folosință şi capacitatea de dispoziție. Prima

[1] Legea nr. 287/2009 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 15 iulie 2011), modificată ulterior.

BCU IAŞI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

reprezintă „aptitudinea persoanei de a avea drepturi şi obligaţii civile" (art. 34), secunda „este aptitudinea persoanei de a încheia singură acte juridice civile" (art. 37)[1].

Dar, în dreptului muncii pentru ca o persoană fizică să fie subiect de drept, deci pentru a încheia un contract de muncă, nu este suficientă capacitatea de folosinţă, ci *este necesară şi capacitatea de dispoziţie*, cele două laturi ale capacităţii *fiind indisolubil legate între ele.* Acest specific este o consecinţă a caracterului *intuitu personae* al contractului respectiv. Într-adevăr, munca este o activitate personală ce nu poate fi îndeplinită prin reprezentant şi presupune o anumită dezvoltare fizică şi psihică.

Capacitatea juridică în dreptul muncii începe la vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă, atât în privinţa dreptului la muncă, cât şi în privinţa exerciţiului acestui drept.

Datorită specificului pe care-l reprezintă, *capacitatea juridică în dreptul muncii* a fost *privită ca unică,* disocierea ei în capacitate de folosinţă şi capacitate de exerciţiu (de dispoziţie) neprezentând interes[2]. Soluţia este valabilă şi în prezent, în raport cu prevederile Codului muncii în vigoare[3].

Persoana fizică dobândeşte capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă la *împlinirea vârstei de 16 ani*[4], spre deosebire de dreptul comun unde capacitatea de exerciţiu deplină se dobândeşte la 18 ani[5]. Se prezumă că la vârsta de 16 ani omul are maturitatea fizică şi psihică suficient de dezvoltată pentru a intra într-un raport de muncă, maturitate fizică ce-i permite să muncească, să-şi angajeze forţa de muncă în schimbul unui salariu, iar cea psihică care-i îngăduie, ca urmare a unui discernământ suficient de dezvoltat, să se conducă singur în viaţa juridică, să încheie un contract individual de muncă, să-şi asume drepturile şi obligaţiile pe care acest contract le presupune[6].

Însă, este vorba de desfăşurarea unor munci uşoare, adică de activităţi care, prin natura proprie sarcinilor pe care le presupun şi a condiţiilor specifice în care acestea sunt efectuate, nu pot prejudicia securitatea, sănătatea sau dezvoltarea copilului (tânărului) şi nu sunt de natură să prejudicieze frecvenţa şcolară, participarea la programe de orientare ori de formare profesională, aprobate de conducerea unităţii de învăţământ, sau capacitatea acestora de a beneficia de instruirea primită[7].

Începând cu vârsta de 15 ani şi până la 16 ani, legea recunoaşte persoanei o capacitate biologică de muncă parţială, ceea ce determină recunoaşterea *capacităţii restrânse de a se încadra în muncă.* Încadrarea tinerilor sub 16 ani se poate face numai cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională[8].

Art. 42 din Codul civil prevede:

„Minorul poate să încheie acte juridice referitoare la munca, la îndeletnicirile artistice sau sportive ori la profesia sa, cu încuviinţarea părinţilor sau a tutorelui, precum şi cu respectarea dispoziţiilor legii speciale, dacă este cazul.

---

[1] Pentru amănunte, a se vedea Tiberiu Ţiclea, *Capacitatea civilă a persoanei fizice,* în Marilena Uliescu - coordonator -, *Noul Cod civil. Studii şi comentarii,* Volumul 1, Cartea I şi Cartea a II-a (art. 1-534), Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 185-221.

[2] A se vedea Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Condiţiile încheierii contractului individual de muncă,* Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1988, p. 20; Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii,* ediţia a II-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 165.

[3] Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii,* în „Pandectele Române", nr. 2/2003, p. 254; *Idem, Dreptul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 33.

[4] Art. 13 alin. (1) din Codul muncii.

[5] Art. 38 din Codul civil.

[6] Codul muncii [art. 13 alin. (1)] instituie „ o dublă excepţie de la dreptul comun, atât din perspectiva art. 38 Cod civil, fiind o derogare de la regula majoratului civil, cât şi din perspectiva art. 42 alin. (1) Cod civil, întrucât nu este necesară încuviinţarea ocrotitorului legal" (Tiberiu Ţiclea, *op. cit.*, p. 212).

[7] A se vedea art. 5 alin. (2) şi (3) din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007).

Transpune Directiva Consiliului nr. 94/33/CE din 22 iunie 1994 privind protecţia tinerilor la locul de muncă, publicată în JOCE nr. L 216/1994.

[8] Art. 13 alin. (2) din Codul muncii şi art. 5 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007.

Într-un atare caz, minorul exercită singur drepturile şi execută tot astfel obligaţiile izvorâte din aceste acte şi poate dispune singur de veniturile dobândite."

Textul respectiv a fost dezvoltat de Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activităţi remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling[1]. Acest act normativ are în vedere copiii în vârstă de până la 15 ani; munca lor se prestează în temeiul unor contracte civile [art. 2 alin. (2)][2].

Aspectele care justifică încadrarea în muncă a persoanelor în vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani doar în anumite condiţii nu contravin dispoziţiilor constituţionale, ci ele reprezintă veritabile măsuri de protecţie a celor în cauză[3].

Pentru a-şi da acordul, părinţii trebuie să analizeze condiţiile în care munca va fi prestată, felul ei, precum şi dacă încadrarea este în interesul dezvoltării ulterioare a tânărului[4]. Încuviinţarea trebuie să fie *prealabilă* încheierii contractului de muncă sau concomitentă cu această încheiere. De asemenea, este necesar să *fie specială*, adică să se refere la un anumit contract de muncă şi *expresă,* adică să aibă o formă neechivocă, clară şi precisă.

La încheierea contractului de muncă se va face menţiune despre încuviinţare, iar părinţii (sau tutorii) minorului vor semna contractul alături de el.

Lipsa acordului va atrage nulitatea absolută, dar remediabilă a contractului încheiat de tânărul în vârstă de 15-16 ani[5]. Înseamnă că, în conformitate cu prevederile art. 57 alin. (4) din Codul muncii, nulitatea va fi acoperită prin acordul dat ulterior încheierii actului respectiv.

Nulitatea contractului nu reprezintă, însă, singura sancţiune care poate interveni în cazul neîndeplinirii condiţiei referitoare la angajarea în muncă a tinerilor până la 16 ani, fără acordul expres şi prealabil al ocrotitorului legal sau fără avizul medical. Având în vedere că este răspunzător pentru încheierea contractului în condiţiile legii, pe care le-a nesocotit, angajatorul va răspunde contravenţional[6], dar poate răspunde şi patrimonial, pentru eventualele pagube produse[7].

Acordul ocrotitorului legal poate fi retras dacă dezvoltarea ori sănătatea tânărului este periclitată caz în care contractul încetează[8].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 115 din 13 februarie 2015.

[2] A se vedea pentru dezvoltări, Alexandru Ţiclea, *Munca minorilor,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2015, p. 16-23.

[3] De exemplu, nu întâmplător angajatorul care încadrează în muncă elevi şi studenţi pe perioada vacanţelor beneficiază de un stimulent financiar egal cu 50% din salariul minim brut pe ţară garantat în plată, pentru fiecare elev şi student, *dar numai pentru maxim 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic* (art. 1 şi 3 din Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor şi studenţilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 30 martie 2007).

Aşadar legiuitorul, indirect, acordă prioritate pregătirii profesionale a tinerilor şi nu dobândirii calităţii de salariat.

[4] Maria Florescu, *Capacitatea minorului de 14-16 ani de a încheia contracte de muncă,* în Studii şi cercetări juridice nr. 1/1969, p. 83.

[5] A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat, nota 1, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică,* Bucureşti, 1978, p. 176.

[6] A se vedea: art. 260 din Codul muncii.

[7] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *op. cit.,* p. 57.

[8] În *Italia* pentru a se angaja în muncă persoana fizică trebuie să aibă vârsta minimă prevăzută de Legea nr. 977/1967, astfel:

- *14 ani,* pentru activităţi neindustriale cu condiţia ca munca încredinţată să fie compatibilă cu dezvoltarea tinerilor, pentru asigurarea sănătăţii acestora şi cu posibilitatea continuării studiilor;
- *15 ani,* pentru admiterea în activităţile industriale, conforme cu dezvoltarea tinerilor şi cu posibilitatea continuării studiilor;
- *16 ani,* pentru muncile periculoase, obositoare şi cele cu un grad ridicat de stres;
- *18 ani împliniţi,* pentru muncile nocturne, subterane, extractive, care comportă ridicarea sau transportul greutăţilor şi au loc în condiţii speciale de pericol.

Pentru admiterea tinerilor la muncă în vârstă de până la 18 ani, este nevoie de consimţământul scris al părintelui sau tutorelui. Are loc astfel reîntregirea capacităţii juridice a acestora, ştiut fiind faptul că şi legea italiană stabileşte vârsta de 18 ani ca momentul dobândirii de către o persoană fizică a capacităţii de exerciţiu depline.

Înainte de a fi admişi la muncă, tinerii în vârstă de 15-18 ani sunt supuşi unui sever examen medical care va proba capacitatea de muncă a acestora. În plus, ei sunt supuşi unor vizite medicale periodice la intervale nu mai mari de un

Dispozițiile legii noastre privind vârsta minimă de încadrare în muncă (15 ani) sunt, în principiu, conforme cu normele internaționale[1] și europene[2]. Numai că potrivit acestor norme (*Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 138 din anul 1973* și *Recomandarea nr. 146* din același an privind vârsta minimă de încadrare în muncă, *Convenția nr. 182 din anul 1999* și *Recomandarea nr. 190 din același an privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor* și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, Memorandumul de înțelegere între Guvernul României și Organizația Internațională a Muncii privind eliminarea muncii copilului[3], precum și Directiva Consiliului Uniunii Europene 94/33/CE referitoare la protecția tinerilor în muncă) s-ar putea discuta dacă, pentru anumite activități (culturale, artistice, sportive etc.), există posibilitatea angajării în muncă a tinerilor sub vârsta de 15 ani[4].

În țara noastră însă este exclusă o atare posibilitate de vreme ce art. 49 alin. (4) din Constituție prevede imperativ: „minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajați ca salariați"[5].

Dar, prin Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 a fost reglementată prestarea de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling[6]. Sunt avuți în vedere copiii în vârstă de până la 15 ani, începând cu vârsta de până la un an (art. 4). Munca acestora se prestează în temeiul unor contracte civile [art. 2 alin. (1)], încheiate, după caz de părinți (reprezentantul legal), ori cu încuviințarea prealabilă a acestora în funcție de vârsta copilului [art. 2 alin. (1)] și organizatorul activităților pentru care se încheie acele contracte (art. 3).

Cu toate acestea, s-a considerat că ei ar putea desfășura unele activități, în condițiile arătate de normele internaționale pe baza unor contracte (convenții) civile de vreme ce Codul civil (art. 42) prevede posibilitatea minorului de a încheia acte juridice privind munca, îndelet-

---

an. În procesul muncii, tinerii beneficiază de un orar de muncă special (a se vedea Luiza Galantino, *Dirito del lavoro,* G.G. Gioppichelle Editore, Torino, 1995, p. 172-173; F. del Giudice, F. Mariani, F Izzo, *Diritto del Lavoro*, XXIV Edizione, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli, 2007, p. 97-99).

Și în *Elveția* este prevăzută angajarea începând cu vârsta de 15 ani, iar ca excepție, de la 14 ani a celor eliberați de sarcinile școlare (art. 30 din Legea federală asupra muncii în industrie, artizanat și comerț din 13 martie 1964, în Jean – Philippe Donald, *Droit du travail*, Helbing&Lichtenhahn, Basel – Genf – München, 2005, p. 244).

A se vedea și Laura Maieran, *Vârsta minimă de încadrare în muncă în legislația altor state*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2005, p. 66-72.

[1] De pildă: Convenția nr. 59/1937 privind stabilirea vârstei minime pentru admiterea copiilor la munci industriale, revizuită; Convenția nr. 60/1937 privind vârsta minimă (munci neindustriale), revizuită; Convenția nr. 138/1973 și Recomandarea nr. 146/1973 privind vârsta minimă la încadrarea în muncă ale Organizației Internaționale a Muncii.

[2] Carta socială europeană revizuită a Consiliului Europei (art. 7); Directiva 94/33/CE a Uniunii Europene.

[3] Semnat la Geneva la 18 iunie 2002 și aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1156/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 30 octombrie 2002).

[4] De pildă, potrivit Codului muncii al Federației Ruse, intrat în vigoare la 1 februarie 2002, în „organizațiile de cinematografie, teatre, organizații teatrale și concertistice, circuri, se admite cu acordul unuia dintre părinți (al tutorelui, curatorului) și a organului de tutelă și curatelă, încheierea contractului de muncă cu persoanele care nu au atins vârsta de 14 ani, pentru a participa la crearea și (sau) interpretarea operelor fără a se prejudicia sănătatea și dezvoltarea morală".

[5] De menționat este că art. 91 alin. (1) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 159 din 5 martie 2014), dispune: „Copilul are dreptul de a fi protejat împotriva exploatării și nu poate fi constrâns la o muncă sau activitate domestică ori în afara familiei, inclusiv în instituții de învățământ, de protecție specială, reeducare și detenție sau în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling, ce comportă un risc potențial sau care este susceptibilă să îi compromită educația ori să îi dăuneze sănătății sau dezvoltării sale fizice, mentale, spirituale, morale ori sociale".

Tot astfel, art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007) prevede necesitatea asigurării protecției tinerilor împotriva exploatării economice, oricărei munci susceptibile să dăuneze securității, sănătății ori dezvoltării lor fizice, psihologice, morale ori sociale sau să pericliteze educația acestora.

[6] Este vorba de activitățile: „a) actor, figurant, cântăreț, muzician, dansator, acrobat la manifestări cu caracter cultural, educativ sau artistic, cum ar fi: teatru, operă, balet, circ, concursuri de dans, de muzică sau interpretare, precum și orice alte concursuri sau activități de scenă; b) actor, figurant, cântăreț, muzician, dansator, acrobat sau model la filmări pentru filme artistice, filmări, înregistrări sau emisiuni în direct pentru radio și televiziune, cu sau fără scopuri publicitare; c) figurant sau model la ședințe foto, cu sau fără scopuri publicitare; d) figurant sau model la prezentări de modă; e) sportiv profesionist în sportul de performanță".

nicirile artistice sau sportive, cu încuviințarea părinților sau tutorilor, precum şi respectarea dispozițiilor legii speciale. De aceea se propune adoptarea unui act normativ în domenii în care să se prevadă încheierea unor contracte civile, chiar începând cu vârsta de 13 ani[1].

În *Raportul Comisiei de experți pentru aplicarea convențiilor şi recomandărilor, prezentat la Conferința Internațională a Muncii – a 97-a sesiune 28 mai – 13 iunie 2008*[2] - s-au formulat mai multe observații legate de aplicarea Convenției nr. 138 din anul 1973 privind vârsta minimă la angajare. S-a reținut astfel că, deoarece, în virtutea art. 2 din Codul muncii, acesta nu se aplică decât persoanelor cu contract de muncă, Inspecția muncii nu supervizează decât condițiile de muncă a acestor persoane şi nu are nicio competență în ceea ce priveşte munca pentru sine. Or, convenția menționată nu se aplică doar muncii efectuate în baza unui contract de angajare, ci oricărui tip de muncă, inclusiv *celei* pentru sine.

Comisia a observat totodată că art. 13 alin. (4) din Codul muncii, care interzice munca penibilă sau periculoasă pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani, nu prevede nicio interdicție privind admiterea adolescenților la muncă susceptibilă să compromită moralitatea lor, aşa cum precizează art. 3 par. 1 din convenție.

Comisia a mai reținut că legislația națională nu precizează activitățile care constituie munci uşoare, de aceea, a cerut Guvernului să le determine[3].

Chiar dacă nu s-a dat în totalitate satisfacție acelor exigențe, ulterior a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 867/2009[4] menită să pună în aplicare Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor a Organizației Internaționale a Muncii[5].

Acest act normativ defineşte şi explică termenii şi noțiunile cu care operează: *copil* (orice persoană în vârstă de până la 18 ani); *munci periculoase, munci intolerabile; sectorul formal* sau *informal* etc. (art. 2) în care sunt implicați copii. De asemenea, sunt prevăzute criteriile de determinare a muncilor periculoase (art. 2) şi sunt enumerate tipurile de astfel de munci (art. 5 şi Anexa la hotărâre).[6]

Rezultă, *per a contrario*, că celelalte munci sunt considerate uşoare şi, deci, permise copiilor.

Urmează să fie reglementată prestarea de către aceştia de activități în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar, de modeling, în sectorul formal în baza contractelor civile, precum şi de activități din cadrul educației tehnologice, instruirii practice, stagiului la operatori economici, în vederea prevenirii muncilor periculoase (art. 7).

4. Incompatibilități. Sunt acele limitări sau restrângeri ale capacității juridice, reglementate în mod expres şi restrictiv de lege în scopul ocrotirii persoanei sau al apărării unor interese generale ale societății. Incompatibilitățile nu se prezumă, nu pot fi deduse prin analogie şi nici nu pot fi extinse, ele sunt reglementate în mod expres şi restrictiv de lege, operând numai în cazurile, în condițiile şi în perioadele de timp prevăzute în cuprinsul ei.

---

[1] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* ediția a III-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 238.

[2] http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/lang--fr/index.htm

[3] Guvernul României a informat Organizația Internațională a Muncii că în anul 2005 Inspecția Muncii a efectuat 33852 de controale şi a descoperit 96 de adolescenți în vârstă cuprinsă între 15 şi 18 ani care lucrau fără contract legal şi 10 copii în vârstă de până la 15 ani care erau la muncă. În anul 2006 au fost efectuate 106.421 controale fiind descoperiți 244 de adolescenți în vârstă cuprinsă între 15 şi 18 ani care lucrau ilegal. Au fost sancționați 229 de operatori vinovați. În anul 2007, Inspecția Muncii a sesizat justiția cu privire la săvârşirea a 222 de infracțiuni prevăzute de Codul muncii constând în angajarea minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul lor de muncă.

[4] Privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568 din 14 august 2009).

[5] Ratificată de România prin Legea nr. 203/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 17 noiembrie 2000).

[6] A se vedea pentru muncile interzise Loredana Doseanu, Răzvan Doseanu, *Protecția juridică a tinerilor la locul de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 31-33.

Aşa cum a decis şi Curtea Constituțională[1], altfel s-ar încălca dispozițiile constituționale privind libertatea muncii.

Însă, aceeaşi Curte a stabilit, de principiu, în jurisprudența sa că instituirea prin lege a unor condiții pentru ocuparea unor funcții sau exercitarea unor profesii nu reprezintă o încălcare a dreptului la muncă şi la alegerea profesiei[2].

Codul muncii nu reglementează de sine stătător situațiile de incompatibilitate. De obicei, ele se regăsesc în diferite alte acte normative: unele aparțin legislației muncii (de pildă, statutele de personal sau profesional), altele legislației administrative, comerciale sau chiar penale[3].

Trebuie precizat că incompatibilitățile nu constau în interdicția de a presta orice activitate, întrucât aceasta ar însemna încălcarea principiului fundamental al dreptului la muncă. Prevederile legii se referă numai la inadmisibilitatea ocupării unor anumite funcții sau posturi ori a prestării unei anumite munci în condiții expres determinate.

A. O primă categorie de incompatibilități se referă la vârstă.

Pentru anumite funcții (ocupații), având în vedere specificul şi dificultățile acestora, necesitatea unei pregătiri şcolare sau profesionale, se prevede o vârstă mai ridicată de 15 (16) ani sau chiar o vârstă maximă la angajare.

În cazul ghizilor în turism[4], al muncitorilor portuari[5], asistenților personali ai persoanelor cu handicap[6], al personalului navigant pentru navele de navigație interioară care arborează pavilion român[7], şi al personalului de pază sau protecție[8] se cere vârsta de cel puțin 18 ani împliniți.

În situația mecanicilor de locomotivă, vârsta minimă instituită de legiuitorul comunitar este de 20 de ani, putându-se elibera permise pentru exercitarea profesiei, limitate la teritoriul național şi solicitanților în vârstă de 18 ani[9].

Pentru funcțiile de gestionar[10] este prevăzută o *vârstă minimă de 21 ani.*

---

[1] Decizia nr. 45/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 90 din 12 mai 1995).

[2] A se vedea, Decizia nr. 545/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 85 din 25 ianuarie 2005). De pildă, într-un caz a statuat că textul art. 50 lit. j) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, care prevede că poate ocupa o funcție publică persoana care nu a desfăşurat poliție politică, este constituțional (Decizia nr. 41/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 180 din 24 februarie 2006).

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 240.

[4] Art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 305/2001 privind atestarea şi utilizarea ghizilor în turism (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 140 din 21 martie 2001), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 631/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 11 iunie 2003).

[5] Art. 61 din Ordonanța Guvernului nr. 22/1999 privind administrarea porturilor şi serviciile în porturi (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 22 iulie 2010).

[6] Art. 36 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 448/2006 privind protecția şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 989/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 811 din 6 noiembrie 2014).

[7] Art. 9 alin. (1) lit. a) din Ordinul nr. 318/2006 al ministrului transporturilor, construcțiilor şi turismului privind aprobarea standardelor de instruire, configurarea competenței şi eliberarea documentelor de atestare a personalului navigant pentru navele de navigație internă care arborează pavilion român (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 7 aprilie 2006), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1348/2013 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 679 din 5 noiembrie 2013).

[8] Art. 39 lit. a) din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectelor bunurilor, valorilor şi protecția persoanelor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 18 martie 2014).

[9] Art. 10 din Normele privind certificarea mecanicilor de locomotivă care conduc locomotive şi trenuri în sistemul feroviar din România, aprobate prin Hotărârea Guvernului 1611/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 13 din 8 ianuarie 2010), act normativ care transpune în totalitate prevederile Directivei 2007/59/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 23 octombrie 2007 privind certificarea mecanicilor de locomotivă care conduc locomotive şi trenuri în sistemul feroviar comunitar (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 315 din 3 decembrie 2007).

[10] Art. 3 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții şi răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice (publicată în Buletinul Oficial al României, nr. 132 din 18 noiembrie 1969), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012). Pentru anumite categorii de gestiuni (mai uşoare) vârsta poate fi şi de cel puțin 18 ani [art. 1 alin. (2) lit. c)].

În scopul obținerii atestatului de profesor de legislație rutieră și de instructor de conducere auto se cere vârsta de cel puțin 25 de ani[1].

Pentru rezerviștii voluntari vârsta trebuie să fie între 18 și 55 de ani[2] etc.

Așadar, persoanele care nu îndeplinesc condiția de vârstă în aceste cazuri, nu pot fi încadrate în acele funcții, aflându-se într-o stare de incompatibilitate.

B. O a doua categorie de incompatibilități se referă la *măsurile de protecție a tinerilor și femeilor.*

Cu caracter general, art. 49 alin. (2) din Constituție, dispune că exploatarea minorilor, folosirea lor în activități care le-ar dăuna sănătății, moralității, sau care le-ar pune în primejdie viața ori dezvoltarea normală sunt interzise. În dezvoltarea acestei norme, art. 91 din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului[3] prevede: „Copilul are dreptul de a fi protejat împotriva exploatării și nu poate fi constrâns la o muncă sau activitate domestică ori în afara familiei, inclusiv în instituții de învățământ, de protecție specială, reeducare și detenție sau în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling, ce comportă un risc potențial sau care este susceptibilă să îi compromită educația ori să îi dăuneze sănătății sau dezvoltării sale fizice, mentale, spirituale, morale ori sociale. Este interzisă orice practică prin intermediul căreia un copil este dat de unul sau de ambii părinți ori de reprezentantul lui legal, în schimbul unei recompense, unor datorii sau nu, cu scopul exploatării copilului prin muncă".

Art. 13 alin. (5) din Codul muncii dispune că încadrarea în locuri de muncă grele, vătămătoare, periculoase se poate face numai după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri stabilindu-se prin hotărâre a Guvernului.

Pentru aducerea la îndeplinire a acestei dispoziții și în concurs cu normele internaționale (Convenția nr. 138 din 1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă și Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor, ale Organizației Internaționale a Muncii), au fost adoptate Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă[4] și Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii[5].

---

[1] Art. 5 alin. (1) lit. a) din Normele privind atestarea profesorilor de legislație rutieră și a instructorilor auto aprobată prin Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 733/2013 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 267bis din 13 mai 2013).

[2] Art. 12 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 270/2015 privind Statutul rezerviștilor voluntari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 846 din 13 noiembrie 2015).

A se vedea pct. 1 din Anexa nr. 1 și pct. 2 din Anexa nr. 2 la Normele metodologice privind condițiile și criteriile pentru selecționarea, școlarizarea, atestarea și utilizarea ghizilor de turism, precum și atribuțiile acestora aprobate prin Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 637/2004 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 534 din 15 iunie 2004), modificat prin Ordinul nr. 990/2009 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 910 din 24 decembrie 2009).

Curtea Europeană de Justiție, prin Hotărârea din 5 martie 2009 (Camera a treia) în cauza C-388/2007 (http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=ro) a statornicit că art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78 acordă statelor membre posibilitatea de a prevedea, în dreptul național, anumite forme de diferență de tratament pe motive de vârstă atunci când acelea sunt justificate „în mod obiectiv și rezonabil" de un interes legitim, precum politica ocupării forței de muncă, a pieței muncii sau a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Însă, prin Hotărârea din 13 noiembrie 2014, în Cauza C-416/13 (Camera a doua) a declarat: „Art. 2 alin. (2), art. 4 alin. (1) și art. 6 (alin.1) lit. c) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale ... care stabilește o vârstă maximă de 30 de ani pentru recrutarea agenților poliției locale" (în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 51-61).

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 159 din 05 martie 2014.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iunie 2007.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568 din 14 august 2009.

Potrivit art. 9 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007, este interzisă angajarea tinerilor[1] pentru activități care:

a) depăşesc în mod evident capacitățile lor fizice sau psihologice;

b) implică o expunere nocivă la agenți toxici, cancerigeni, care determină modificări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata graviditătii sau având orice alt efect nociv cronic asupra ființei umane;

c) implică o expunere nocivă la radiații;

d) prezintă riscuri de accidentare, pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atenției insuficiente pe care o acordă securității în muncă, a lipsei lor de experiență ori de pregătire;

e) pun în pericol sănătatea acestora din cauza frigului ori a căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibrațiilor.

Este, de altfel, interzisă angajarea tinerilor în cazul oricăror activități şi procedee susceptibile să antreneze riscuri specifice pentru ei.

Tinerii nu pot presta muncă suplimentară (art. 11) şi nici muncă de noapte - între orele 20,00 şi 6,00 (art. 12).

Asemănătoare sunt şi dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 867/2009, care utilizează termenul de copil pentru orice persoană în vârstă de până la 18 ani [art. 2 lit. a)].

În cazul copiilor, sunt interzise nu numai muncile periculoase[2], ci şi cele intolerabile. *Muncile intolerabile* sunt acele activități „desfăşurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, şi anume: toate formele de sclavie sau practicile similare - vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii şi munca de servitor - precum şi munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul practicării prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția şi traficul de stupefiante, aşa cum le definesc convențiile internaționale" [art. 2 lit. c)].

Prin urmare, tinerii (sau copii) nu pot fi încadrați pentru prestarea unor munci periculoase sau/şi intolerabile, aşa cum sunt ele precizate de legiuitor.

În ceea ce priveşte femeile, conform art. 128 din Codul muncii, salariatele gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. Rezultă că dacă se obține acordul acestora, se poate presta o astfel de muncă.

C. În conformitate cu art. 4 din Legea nr. 22/1969 , nu poate fi încadrat în funcția de gestionar persoana condamnată pentru una din infracțiunile:

a) infracțiuni intenționate contra patrimoniului;

b) infracțiuni de corupție şi de serviciu;

c) infracțiuni de fals;

d) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 31/1990 privind societățile;

e) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea şi sancționarea spălării banilor, precum şi pentru instituirea unor măsuri de prevenire şi combatere a finanțării actelor de terorism;

f) infracțiunile prevăzute de Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea şi combaterea evaziunii fiscale;

g) infracțiunile prevăzute de prezenta lege[3].

---

[1] „Tânăr" este orice persoană în vârstă de cel puțin 15 ani şi de cel mult 18 ani [art. 3 lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007].

[2] A se vedea art. 2 lit. h), art. 3 şi Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 867/2009.

[3] Tot astfel, persoana care urmează să îndeplinească atribuții de pază sau protecție trebuie să nu aibă antecedente penale pentru infracțiuni săvârşite cu intenție [art. 36 lit. c) din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor şi protecția persoanelor, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 18 martie 2014].

Prin definiție, *gestionarul* este acel angajat al unei unități – în sensul larg al termenului – care are ca atribuții principale de serviciu, primirea, păstrarea şi eliberarea de bunuri aflate în administrația, folosința sau deținerea chiar temporară, a acesteia, indiferent de modul de dobândire şi de locul unde se află bunurile[1]. Rezultă că funcția de gestionar presupune o anumită responsabilitate din partea celui care o ocupă, responsabilitate ce nu poate fi atribuită celui ce s-a făcut vinovat de săvârşirea uneia dintre infracțiunile prevăzute în lista-anexă a Legii nr. 22/1969, chiar dacă acesta a fost grațiat, el nemaiprezentând încrederea de care un gestionar trebuie să se bucure pentru a i se încredința bunurile angajatorului.

În literatura de specialitate s-a ridicat problema dacă persoanele condamnate dar reabilitate – de drept sau pe cale judecătorească – pot ocupa aceleaşi funcții. S-a răspuns, că, potrivit Codului penal, reabilitarea face să înceteze decăderile şi interdicțiile, precum şi incapacitățile care rezultă din condamnare[2]. Trebuie subliniat însă că „reabilitarea nu are ca urmare obligația de reintegrare în funcția din care condamnatul a fost scos în urma condamnării ori de redare a gradului militar pierdut"[3].

D. Potrivit art. 6 din Legea nr. 167/2014, *exercitarea profesiei de bonă* nu poate fi realizată de o persoană dacă:

„a) locuieşte împreună cu alte persoane care au suferit o condamnare penală definitivă, cu excepția celor care au săvârşit fapte penale din culpă, conform declarației pe propria răspundere, în situația în care îngrijirea copilului are loc la domiciliul/reşedința bonei;

b) este decăzută din drepturile părinteşti prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă sau i-au fost interzise drepturile părinteşti ca pedeapsă complementară;

c) suferă de boli cronice transmisibile;

d) membrii de familie sau alte persoane care locuiesc cu aceasta suferă de boli cronice transmisibile, în situația în care îngrijirea copilului are loc la domiciliul/reşedința bonei;

e) este dependentă de substanțe psihotrope sau stupefiante şi/sau plante ori substanțe cu proprietăți psihoactive; prevederile se aplică şi pentru membrii de familie sau alte persoane care locuiesc cu aceasta, în situația în care îngrijirea copilului are loc la domiciliul/reşedința bonei;

f) i-a fost retras atestatul de asistent maternal".

E. Exercitarea unor funcții pentru care cei ce le ocupă trebuie să se bucure de o deosebită autoritate morală, să fie un exemplu de probitate şi corectitudine, implică unele condiții de încadrare, mai riguroase.

Una din condițiile îndeplinite de persoana care participă la concursul pentru admiterea la Institutul Național al Magistraturii este să nu aibă antecedente penale şi nici cazier fiscal şi să se bucure de o bună reputație[4].

Nedemnități în cazul săvârşirii unor infracțiuni sunt prevăzute pentru medici şi farmaciști.

Astfel, potrivit art. 388 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, „este nedemn de a exercita profesia de medic:

a) medicul care a fost condamnat definitiv, pentru săvârşirea cu intenție a unei infracțiuni contra umanității sau vieții în împrejurări legate de exercitarea acestei profesii şi pentru care nu a intervenit reabilitarea;

b) medicul căruia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesia, pe durata stabilită, prin hotărâre judecătorească sau disciplinară."

Asemănător sunt prevăzute aceste nedemnități şi pentru farmaciști (art. 562 din Legea nr. 94/2006).

[1] A se vedea art. 1 alin. (1) din Legea nr. 22/1969.

[2] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 179-180.

[3] A se vedea art. 169 alin. (2) din Codul penal.

[4] Art. 14 alin. (2) lit. c) şi art. 12 din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor şi procurorilor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005), modificată ulterior.

Aceleaşi condiţii se cer şi în cazul asistenţilor judiciari[1], al grefierilor[2], al personalului din serviciile de probaţiune[3], precum şi al altor categorii de personal auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea[4].

F. Restrângerea capacităţii juridice potrivit legii penale. Printre pedepsele statornicite de actualul Cod penal (Legea nr. 286/2009) sunt şi cele accesorii şi complementare. De asemenea, instanţa de judecată poate lua măsuri de siguranţă. Unele din aceste pedepse şi măsuri constituie, după caz, restrângeri ale capacităţii juridice privind ocuparea unor funcţii sau exercitarea unor profesii.

Astfel, în cazul pedepsei detenţiunii pe viaţă, *poate fi aplicată pedeapsa accesorie constând în exercitarea dreptului de a ocupa o funcţie care implică exerciţiul autorităţii de stat* [art. 65 alin. (2)].

Aceeaşi pedeapsă, de data acesta complementară, poate fi dispusă pe o perioadă de la unu la 5 ani [art. 66 alin. (1) lit. b)]; ea constă în interzicerea dreptului de a ocupa funcţia, de a exercita profesia sau meseria, ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit cel în cauză pentru săvârşirea infracţiunii [art. 66 alin. (1) lit. g)].

Totodată, este reglementată *interzicerea ocupării unei funcţii sau a exercitării unei profesii* ce se aplică atunci când făptuitorul a săvârşit fapta datorită incapacităţii, nepregătirii sau altor cauze care îl fac inapt pentru ocuparea unei anumite funcţii, pentru exercitarea unei profesii sau meserii ori pentru desfăşurarea unei alte activităţi [art. 111 alin. (2)].

G. Anumite exigenţe sunt specifice activităţii desfăşurate de cadrele didactice. În art. 234 alin. (3) şi (5) din Legea nr. 1/2011 a educaţiei naţionale[5] se prevede, pe lângă interdicţia ocupării funcţiilor didactice de către persoanele lipsite de acest drept pe durata stabilită printr-o hotărâre judecătorească definitivă de condamnare penală, o atare incompatibilitate şi pentru cei care desfăşoară activităţi care afectează demnitatea funcţiei didactice, şi anume: prestarea de către cadrul didactic a oricărei activităţi comerciale în incinta unităţii de învăţământ sau în zona limitrofă; comerţul cu materiale obscene sau pornografice scrise, audio sau vizuale; practicarea în public a unor activităţi cu componentă lubrică sau altele care implică exhibarea, în maniera obscenă, a corpului; alte activităţi interzise prin regulamentele şcolare sau Carta universitară. Pe lângă aceste incompatibilităţi, art. 234 alin. (4) din Legea nr. 1/2011 mai prevede şi altele, de ordin medical care sunt stabilite prin protocol între Ministerul Educaţiei şi Ministerul Sănătăţii[6].

---

[1] Art. 2 alin. (1) lit. c) din Hotărârea Guvernului nr. 616/2005 privind condiţiile, procedura de selecţie şi de propunere de către Consiliul Economic şi Social a candidaţilor pentru a fi numiţi ca asistenţi judiciari de către ministrul justiţiei, precum şi condiţiile de delegare, detaşare şi transfer ale asistenţilor judiciari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 6 iulie 2005).

[2] Art. 33 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 567/2004 privind Statutul personalului auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 14 decembrie 2004), modificat ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 18 august 2013); art. 3 din Regulamentul privind concursul de admitere la Şcoala Naţională de Grefieri aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 173/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 12 aprilie 2007) modificată ulterior.

[3] Art. 20 alin. (1) lit. b) şi e) din Legea nr. 123/2006 privind Statutul personalului din serviciile de probaţiune (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 10 mai 2006), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 252/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 512 din 14 august 2012).

[4] Art. 2 alin. (1) lit. b) din Regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea posturilor vacante de grefieri informaticieni din cadrul instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 184/2007 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 253 din 16 aprilie 2007) modificat ulterior; art. 2 pct. 2 din Regulamentul privind modul de organizare şi desfăşurare a concursului pentru recrutarea grefierilor arhivari, a grefierilor registratorilor şi a personalului conex, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 185/2007 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 255 din 17 aprilie 2007), modificată ulterior.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 noiembrie 2011, modificată ulterior.

[6] Prin Ordin comun al acestor ministere şi al Casei Naţionale de Asigurări de Sănătate (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 821 din 12 noiembrie 2005) a fost stabilită lista incompatibilităţilor de ordin medical pentru categoriile profesionale şi anume:

A. Situaţii de inaptitudine profesională de natură psihocomportamentală:

Art. 233 dispune că din personalul didactic pot face parte persoanele care îndeplinesc condițiile de studii prevăzute de lege, care au capacitatea de exercitare deplină a drepturilor, *o conduită morală conformă deontologiei profesionale şi sunt apte din punct de vedere medical pentru îndeplinirea funcției.*

După intrarea în vigoare a Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare, se pune problema, delicată, *„dar care nu poate fi ignorată sau escamotată"*, dacă ansamblul dispozițiilor Ordonanței referitoare la interdicția discriminării pe criteriul apartenenței la o anumită „orientare sexuală" sunt incidente şi în situația *încadrării în muncă (numirii) personalului didactic* (precum şi a *magistraților* – judecători şi procurori), avându-se în vedere că Legea nr. 1/2011, în rândul condițiilor de încadrare pentru toate categoriile de personal didactic include şi pe aceea de a avea „o conduită morală conformă deontologiei profesionale".

Pe bună dreptate, s-a susținut că[1] dispozițiile statutului personalului didactic (precum şi cele ale statutului judecătorilor şi procurorilor) „constituie în raport cu Ordonanța, *norme speciale,* iar *specialia generalibus derongat,* respectiv *generalia specialibus non derogant.*

Aşa fiind, *de lege lata,* poate fi refuzată *„încadrarea* (numirea) *unei persoane într-o funcție didactică sau de magistrat, dacă este notorie apartenența ei într-o manieră manifestată, provocantă şi/sau tendințe de prozelitism la minoritățile sexuale în discuție* (homosexuali ori lesbiene), de vreme ce o atare împrejurare – complexă – este de natură să influențeze grav şi negativ asupra conduitei sale morale, concordantă cu deontologia profesională specifică personalului didactic, respectiv, asupra „bunei reputații" de care trebuie să se „bucure orice magistrat".

H. Capacitatea juridică a străinilor de a încheia un contract de muncă în țara noastră este supusă, în principiu, unui regim de egalitate cu cetățenii români.

Ordonanța Guvernului nr. 25/2014[2] stabileşte condițiile generale şi speciale pentru încadrarea în muncă a străinilor pe teritoriul României, care nu sunt exceptați de la obținerea avizului de angajare, după caz, detaşare. Este reglementat acest aviz în cazul: lucrătorilor permanenți, lucrătorilor stagiari, lucrătorilor sezonieri, lucrătorilor transfrontalieri, lucrătorilor înalt calificați (art. 7-16)[3]. Distinct de acest aviz, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România[4] prevede acordarea vizei de lungă şedere în muncă (art. 44).

Prin dispoziții legale speciale sunt stabilite interdicții pentru străini de a exercita anumite funcții. Ei nu pot avea calitatea de judecător şi procuror[5], grefier[6], funcționar public[7].

---

1. episoade ale bolilor psihotice;
2. deteriorarea cognitivă, indiferent de etiologie;
3. tulburări severe de comportament datorate bolilor mintale, inclusiv cele care pot însoți tulburările de identitate de gen şi preferință sexuală, precum şi cele datorate consumului de alcool şi/sau substanțe psihoactive.

B. Afecțiuni neurologice:

- tulburări de vorbire care împiedică activitatea didactică:
  - balbismul foarte grav;
  - afazia (de orice etiologie).

C. Boli transmisibile în evoluție, până la vindecare, inclusiv starea de purtător, până la sterilizare:

- TBC evolutiv.

[1] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 26.

[2] Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014).

[3] A se vedea Mitică Purcaru, *Studii privind angajarea în muncă a străinilor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2014, p. 24-31.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 421 din 5 iunie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 25/2014.

[5] Art. 14 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor şi procurorilor.

[6] Art. 33 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 567/2004 privind Statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea.

[7] Art. 54 lit. a) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

În mod special este reglementată situația cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene şi Spațiului Economic European[1]; aceştia pot ocupa locurile de muncă vacante în aceleaşi condiții ca şi cetățenii români[2]; ei se bucură, totodată, de toate drepturile şi beneficiile persoanelor angajate şi de protecție socială din partea statului.

5. Examenul medical. Calitatea de subiect într-un raport juridic de muncă, în cadrul căruia persoana fizică se obligă să desfăşoare o anumită activitate în folosul celeilalte părți, implică nu numai capacitatea juridică, ci şi aptitudinea de a munci în sens biologic sau, cu alte cuvinte, *capacitatea de muncă.*

Conform art. 27 alin. (1) din Codul muncii, „o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci".

Potrivit Legii nr. 319/2006 a securității şi sănătății în muncă[3], angajatorul are obligația „să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical şi, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute şi să asigure controlul medical periodic şi, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării" [art. 13 lit. j)][4].

Un examen complet care să confirme o stare fizică şi psihologică corespunzătoare din punct de vedere profesional, este prevăzută, de exemplu, în cazul mecanicilor de locomotivă[5].

Pentru anumite categorii profesionale se cere în mod expres şi special condiția de sănătate pentru exercitarea profesiei.

Astfel, la concursul pentru admiterea la Institutul Național al Magistraturii, persoana trebuie să îndeplinească, pe lângă alte condiții şi pe cea de a fi aptă din punct de vedere medical, pentru exercitarea funcției [art. 14 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 303/2004].

Aceleaşi exigențe sunt prevăzute şi în cazul personalului didactic (art. 234 din Legea nr. 1/2011)[6].

În temeiul art. 28 din Codul muncii, obligativitatea examenului medical persistă în cazul:

---

[1] Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene şi Spațiului Economic European (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 774 din 2 noiembrie 2011), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 838 din 12 decembrie 2012).

[2] De asemenea, ei pot fi autorizați ca traducătorii şi interpreții ca şi cetățeni români [art. 31 alin. (2) din Legea nr. 178/1997 pentru autorizarea şi plata interpreților şi traducătorilor folosiți de Consiliul Superior al Magistraturii, de Ministerul Justiției, Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație şi Justiție, Parchetul Național Anticorupție, de organele de urmărire penală, de instanțele judecătoreşti, de birourile notarilor publici, de avocați şi de executori judecătoreşti, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 10 noiembrie 1997, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 13/2010 pentru modificarea şi completarea unor acte normative în domeniul justiției, în vederea transpunerii Directivei 2006/123/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile din cadrul pieței interne, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 70 din 30 ianuarie 2010], pot fi *mediatori* [art. 8 alin. (7) din Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013], *experți tehnici judiciari şi extrajudiciari* [art. 10 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2000 privind organizarea activității de expertiză tehnică judiciară şi extrajudiciară, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 25 ianuarie 2000, aprobată prin Legea nr. 156/2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 208/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 784 din 24 noiembrie 2010], *experți criminaliști* [art. 4 alin. (1) lit. a[1]) din Ordonanța Guvernului nr. 75/2000 privind autorizarea experților criminaliști care pot fi recomandați de părți să participe la efectuarea expertizelor criminalistice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 29 august 2000, aprobată prin Legea nr. 488/2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 156/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 519 din 22 iulie 2011] etc.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006.

[4] Prin Decizia nr. 1042/2007, Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a acestui text (publicată în Monitorul Oficial al Românei, Partea I, nr. 12 din 8 ianuarie 2008).

[5] Art. 11 din Normele aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1611/2009, *cit. supra.*

[6] A se vedea, de exemplu Ordinul privind controlul medical anual pentru personalul din învățământul preuniversitar nr. 4840/2005 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 821 din 12 noiembrie 2005).

– persoanelor care reintră în activitate după o întrerupere mai mare de 12 luni, sau de 6 luni pentru locurile de muncă cu factori nocivi profesional;

– persoanelor detaşate sau trecute în alt loc de muncă sau în altă activitate (schimbându-se felul muncii);

– la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

– ucenicilor, elevilor, practicanților şi studenților care sunt instruiți pe meserii şi profesii, precum şi în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii.

În conformitate cu dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor[1], examenul medical la angajarea în muncă stabileşte aptitudinea/aptitudinea condiționată/inaptitudinea permanentă sau temporară în muncă pentru profesia/ funcția şi locul de muncă în care angajatorul îi va desemna pe salariați să lucreze privind:

a) compatibilitatea/incompatibilitatea dintre eventualele afecțiuni prezente în momentul examinării şi viitorul loc de muncă;

b) existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol sănătatea şi securitatea celorlalți lucrători de la acelaşi loc de muncă;

c) existența/inexistența unei afecțiuni ce pune în pericol securitatea unității şi/sau calitatea produselor realizate sau a serviciilor prestate;

d) existența/inexistența unui risc pentru sănătatea populației căreia îi asigură servicii (art. 13).

În funcție de rezultatul examenului medical la angajare, medicul de medicina muncii poate face propuneri pentru:

a) adaptarea postului de muncă la caracteristicile anatomice, fiziologice, psihologice şi la starea de sănătate a lucrătorului;

b) îndrumarea persoanei care urmează a fi angajată către alte locuri de muncă;

c) includerea în circuitul informațional şi operațional din sistemul sanitar a acelor persoane care necesită o supraveghere medicală deosebită (art. 14).

Examenul medical la angajare se efectuează pentru:

a) lucrătorii care urmează a fi angajați cu contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată;

b) lucrătorii care îşi schimbă locul de muncă sau sunt detaşați în alte locuri de muncă ori alte activități;

c) lucrătorii care îşi schimbă meseria sau profesia.

Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 reglementează, totodată, examenul medical de adaptare şi examenul medical periodic.

Examenul medical de adaptare se efectuează la indicația medicului specialist de medicina muncii în prima lună de la angajare şi are următoarele scopuri:

a) completează examenul medical la angajare, în condițiile concrete noilor locuri de muncă (organizarea fiziologică a muncii, a mediului de muncă, relațiile om-maşină, relațiile psihosociale în cadrul colectivului de muncă);

b) ajută organismul celor angajați să se adapteze noilor condiții;

c) determină depistarea unor cauze medicale ale neadaptării la noul loc de muncă şi recomandă măsuri de înlăturare a acestora (art. 18).

Efectuarea examenului medical periodic are următoarele scopuri:

a) confirmarea sau infirmarea la perioade de timp stabilite a aptitudinii în muncă pentru profesia/funcția şi locul de muncă pentru care s-a făcut angajarea şi s-a eliberat fişa de aptitudine;

b) depistarea apariției unor boli care constituie contraindicații pentru activitățile şi locurile de muncă cu expunere la factori de risc profesional;

c) diagnosticarea bolilor profesionale;

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 19 ianuarie 2012).

d) diagnosticarea bolilor legate de profesie;

e) depistarea bolilor care constituie risc pentru viața și sănătatea celorlalți lucrători la același loc de muncă;

f) depistarea bolilor care constituie risc pentru securitatea unității, pentru calitatea produselor sau pentru populația cu care lucrătorul vine în contact prin natura activității sale (art. 19).

Examenul medical la reluarea activității se efectuează după o întrerupere a activității de minimum 90 de zile, pentru motive medicale, sau de 6 luni, pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității (art. 23).

Efectuarea acestui examen are următoarele scopuri:

a) confirmarea aptitudinii lucrătorului pentru exercitarea profesiei/funcției avute anterior sau noii profesii/funcții la locul de muncă respectiv;

b) stabilirea unor măsuri de adaptare a locului de muncă și a unor activități specifice profesiei sau funcției, dacă este cazul;

c) reorientarea spre un alt loc de muncă, care să asigure lucrătorului menținerea sănătății și a capacității sale de muncă (art. 24).

Salariatul nemulțumit de decizia medicală cu privire la aptitudinea sa de muncă o poate contesta în termen de 7 zile lucrătoare la autoritatea de sănătate publică județeană sau a municipiului București și va fi soluționată dintr-o comisie formată din trei medici specialiști de medicină a muncii (art. 30)[1].

Potrivit prevederilor art. 39 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, „lucrătorul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului." Nerespectarea acestei obligații constituie contravenția prevăzută și sancționată de art. 53 din Hotărârea Guvernului 857/2011[2].

În lipsa certificatului medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci, contractul este lovit de nulitate absolută [art. 27 alin. (2) din Codul muncii]. Dar, în temeiul art. 57 alin. (4) din același cod, nulitatea este acoperită dacă, după încheierea contractului, se obține documentul medical conform căruia salariatul este apt pentru prestarea acelei munci.

§3. Capacitatea juridică a angajatorului

6. Preliminarii. În conformitate cu Legea dialogului social nr. 62/2011, angajatorul este „persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă ori raport de serviciu".

Angajatorul, indiferent de forma și specificul său, pentru a fi parte într-un contract individual de muncă, trebuie să dispună de capacitate juridică.

Problema capacității se pune diferit, după cum el este persoană juridică sau persoană fizică.

7. Capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică. Potrivit art. 14 alin. (2) din Codul muncii, „persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice".

De altfel, nu putem vorbi de o astfel de persoană, de un subiect colectiv de drept constituit legal, fără existența personalității juridice.

Dar, și în materia raporturilor juridice de muncă este aplicabil art. 205 alin. (3) din Codul civil potrivit căruia persoanele juridice pot, anterior înregistrării „chiar de la data actului de

[1] A se vedea Dan Țop, *Considerații cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 59-68.

[2] Hotărârea Guvernului nr. 857/2011 privind stabilirea și sancționarea contravențională la normele din domeniul sănătății publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 621 din 1 septembrie 2011) modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 258/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 280 din 16 aprilie 2014).

înființare, să dobândească drepturi şi să-şi asume obligații, însă numai în măsura necesară pentru ca persoana juridică să ia ființă în mod valabil".

Textul reglementează, în situația dată dobândirea, de către persoana juridică, cu titlu de excepție, a capacității de folosință anticipate[1].

Aşa fiind, *mutatis mutandis*, în perioada vizată de textul citat, persoana juridică poate încadra, de pildă, pe baza unui contract individual de muncă, un consilier juridic care să săvârşească „măsurile preliminare ce ar fi necesare... pentru ca o persoană juridică să ia ființă în mod valabil".

Însă, dezmembrămintele fără personalitate juridică – sucursalele societăților comerciale[2], ale băncilor ori altor instituții de credit, precum şi orice altă subunitate, agenție, reprezentanță etc. din structura unei persoane juridice – *nu pot avea calitatea de angajator.* Desigur că ele au posibilitatea legală de a încheia contracte individuale de muncă, dar numai în numele persoanelor juridice de care aparțin, pe baza împuternicirii de reprezentare emise în acest sens[3].

Totuşi, prin excepție de la regula de mai sus, în temeiul art. 5 pct. 1 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea forței de muncă[4] şi al art. 16 alin. (4) din Decretul-lege nr. 122/1990 privind autorizarea şi funcționarea în România a reprezentanțelor societăților comerciale şi agenților economice străine[5], dezmembrămintele acestor societăți şi organizații economice – chiar neavând personalitate juridică – sunt investite cu capacitatea de a încheia contractul individual de muncă, în nume propriu, cu personalul lor salariat.

Se cer îndeplinite, însă, cumulativ, următoarele condiții:

- sucursala, filiala, agenția, reprezentanța etc., se află în România şi este legal autorizată, conform legii noastre, de a funcționa pe teritoriul României şi de a încadra personal în țara noastră;

- persoana juridică din care fac parte dezmembrămintele respective, este una străină având sediul în altă țară[6].

Desigur că filialele, având personalitate juridică[7]. au calitatea de angajator (acționând deci în nume propriu) chiar dacă, din punct de vedere economic etc., se află într-un raport de dependență cu o societate sau unitate mamă, fie română, fie străină[8].

Există o gamă largă de angajatori – persoane juridice şi anume: societăți (de toate categoriile, inclusiv bancare, de asigurări sau reasigurări, agricole), regii autonome, companii şi societăți naționale, instituții publice, unități bugetare, asociații şi fundații, organizații cooperatiste etc., inclusiv *întreprinderile sociale,* astfel cum sunt cele reglementate de Legea nr. 219/2015 privind economia socială[9].

Persoana juridică, ca şi persoana fizică, dispune de *o capacitate de folosință* şi una de *exercițiu.*

---

[1] Şerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea, de regulă, a încheierii contractului individual de muncă în nume propriu de către dezmembrămintele fără personalitate juridică ale societății comerciale, inclusiv ale instituțiilor de credit,* în „Dreptul" nr. 7/2008, p. 137.

[2] S-a statuat, evident eronat, că fiecare sucursală a unei bănci „are calitate de angajator, deoarece prin regulamentul băncii i s-a recunoscut autonomia profesională şi gestionară, având Cod unic de înregistrare distinct de cel al centralei băncii" (Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 3563/2007, în Buletinul Casației nr. 1/2008, p. 30-31).

[3] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 139.

[4] Art. 5 pct. 1 din Legea nr. 76/2002 dispune: „l. *angajator* - persoana juridică sau persoana fizică cu sediul, respectiv domiciliul, în România ori sucursala, filiala, agenția, reprezentanța din România a unei persoane juridice străine cu sediul în străinătate, autorizată potrivit legii, care încadrează forță de muncă în condițiile legii".

[5] Art. 16 alin. 4 din Decretul-lege nr. 122/1990 prevede: „Contractele de muncă se vor negocia şi încheia direct de către cetățenii români cu firma comercială sau organizația economică străină."

[6] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 142-145.

[7] A se vedea: art. 42 din Legea nr. 31/1990 privind societățile (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior); art. 13 alin. (2), art. 13[1] alin. (1), art. 18 alin. (1) şi alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații şi fundații (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 31 ianuarie 2000, modificată ulterior).

[8] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 145.

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 561 din 28 iulie 2015.

Privind capacitatea de folosință, se prevede că „persoana juridică poate avea orice drepturi şi obligații civile, afară de acelea care, prin natura lor sau potrivit legii, nu pot aparține decât persoanei fizice" [art. 206 alin. (1) Cod civil].

Însă, cele fără scop patrimonial pot avea doar acele drepturi şi obligații civile care sunt necesare pentru realizarea scopului stabilit de lege, actul de constituire sau statut" [art. 206 alin. (2)]. Actul juridic încheiat cu încălcarea dispozițiilor de mai sus „este lovit de nulitate absolută" [art. 206 alin. (3)].

Această sancțiune este valabilă şi în ceea ce priveşte raporturile juridice de muncă.

Capacitatea de exercițiu a persoanei juridice constă în aptitudinea subiectului colectiv de drept de a dobândi şi exercita drepturi şi de a-şi asuma şi îndeplini obligațiile, prin încheierea de acte juridice, de către organele sale de conducere.

Spre deosebire de persoana fizică – omul privit individual – care este dotat, de la natură, cu discernământ, persoana juridică – adică un colectiv de oameni, – nu poate avea, natural mente o voință proprie, a sa, distinctă de voința celor care compun colectivul; într-adevăr, voința, ca şi discernământul, sunt – esențialmente – de origine individual – umană.

Însă şi persoana juridică trebuie să participe la circuitul juridic prin încheierea de acte a căror esență este voința, bazată pe discernământ.

Față de aceste împrejurări, legiuitorul a adoptat soluția reprezentării persoanei juridice de către organele sale de conducere.

Prin urmare, pentru persoana juridică, reprezentarea sa legală, este nu numai necesară, dar şi obligatorie.

Potrivit art. 209 din Codul civil, „persoana juridică îşi exercită drepturile şi îşi îndeplineşte obligațiile prin care organele sale de administrare, de la data constituirii lor". Au această calitate „persoanele fizice sau persoanele juridice care, prin lege, actul constitutiv sau statut sunt desemnate să acționeze în raporturile cu terții, individual sau colectiv, în numele şi pe seama persoanei juridice".

„Raporturile dintre persoana juridică şi cei care alcătuiesc organele sale de administrare sunt supuse, prin analogie, regulilor mandatului, dacă nu s-a prevăzut altfel prin lege, actul de constituire sau statut."

Se mai prevede că până la constituirea organelor de administrare exercitarea drepturilor şi îndeplinirea obligațiilor care privesc persoana juridică se face de către fondatori ori de către persoanele fizice sau juridice desemnate în acest scop [art. 210 alin. (1)].

Actele juridice făcute de persoanele de administrare ale persoanei juridice, în limitele puterilor ce le-au fost conferite sunt actele persoanei juridice înseşi [art. 218 alin. (1)].

Faptele licite sau ilicite săvârşite de aceste organe obligă persoana juridică, însă numai dacă ele au legătură cu atribuțiile sau cu scopul funcțiilor încredințate. Faptele ilicite atrag şi răspunderea personală şi solidară a celor care le-au săvârşit, atât față de persoana juridică, cât şi față de terți. (art. 219).

În funcție de natura angajatorului, există diferențieri referitoare la organele de conducere ale acestuia.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice[1], reglementează conducerea regiilor autonome, a companiilor şi societăților naționale, precum şi a celorlalte societăți la care una sau mai multe întreprinderi din cele enumerate mai sus dețin o participație majoritară sau o participație ce le asigură controlul (art. 2 pct. 2). Organul colectiv de conducere al întreprinderilor menționate este consiliul de administrație, iar cel unipersonal este directorul general, care, ca regulă, reprezintă acea entitate. Aşa fiind, acesta, ori un alt director, împuternicit special, va exercita şi atribuțiile în domeniul relațiilor de muncă, va angaja personalul şi va lua şi celelalte măsuri privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractelor individuale (sau colective) de muncă.

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 833 din 14 decembrie 2011, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 335 din 15 mai 2015).

Conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 30/1997[1], regiile autonome[2] au fost supuse:

– cele cu pierderi, procedurii de dizolvare şi de lichidare;

– celelalte, reorganizării ca societăți comerciale.

La rândul lor, aceste societăți având ca obiect activități de interes public național au fost denumite *companii naționale*, sau după caz, *societăți naționale* şi supuse procesului de privatizare.

În cazul *companiilor naționale,* organul unipersonal de conducere este *președintele consiliului de administrație*, care, în calitate de *director general (manager)*, reprezintă compania în relațiile cu terții.

În domeniul raporturilor juridice de muncă, el are următoarele atribuții:

– angajează, promovează şi concediază personalul companiei;

– numeşte, suspendă sau revocă directorii executivi şi le fixează salariile, cu acordul consiliului de administrație;

– negociază contractul colectiv de muncă, în limita mandatului dat de consiliul de administrație;

Directorul general (managerul) poate delega, pe bază de mandat, o parte din atribuțiile sale directorilor executivi[3].

În ceea ce priveşte celelalte societăți, în temeiul art. 143[2] din Legea nr. 31/1990[4] competența încheierii contractelor individuale (şi colective) de muncă revine, după caz, președintelui consiliului de administrație/administratorului unic, unui alt administrator împuternicit special, directorului general/directorului în ipoteza delegării [art. 143 alin. (1) din Legea nr. 31/1990].

Se consideră[5] chiar că o atare competență poate aparține, cu excepția societăților pe acțiuni (şi a celor în comandită pe acțiuni) şi „directorilor" salariați (desigur alții decât cei vizați de art. 143 din Legea nr. 31/1990).

Pentru persoanele juridice care cad sub incidența Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații şi fundații[6], consiliul director este cel care încheie acte juridice în numele şi pe seama asociației [art. 24 lit. b)].

În cazul *celorlalte persoane juridice*, competența de a încheia contractul de muncă aparține organului unipersonal de conducere în condițiile prevăzute de actul lor de organizare internă.

Pentru asociațiile de proprietari, Legea nr. 230/2007[7], prevede următoarele: „La adunarea generală de constituire a asociației de proprietari, proprietarii vor alege dintre cei prezenți un comitet executiv, format din președintele asociației de proprietari şi un cenzor sau o comisie de

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 19 iulie 1997, completată şi aprobată prin Legea nr. 207/1997 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 366 din decembrie 1997), modificată ulterior.

[2] Privind societățile comerciale, a se vedea Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 88/1997 privind privatizarea societăților comerciale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 381 din 29 decembrie 1997), aprobată prin Legea nr. 44/1998, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 14/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 241 din 4 aprilie 2014).

[3] A se vedea, de exemplu, art. 18 alin. (2) şi art. 20 din Statutul Companiei Naționale de Autostrăzi şi Drumuri Naționale din România S.A., aprobat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 694 din 30 octombrie 2003), aprobată cu modificări prin Legea nr. 47/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 257 din 23 martie 2004) modificată ulterior; art. 20B lit. b)-f) din Statutul Societății Comerciale „Radioactiv Mineral Măgurele"- S.A. aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 729/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 479 din 28 mai 2004).

[4] Privind societățile (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 152/2015.

[5] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Natura raportului juridic dintre societățile comerciale şi administratorii sau directorii acestora*, în Dreptul nr. 8/2008, p. 75-77.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 30 din 31 ianuarie 2000, aprobată prin Legea nr. 246/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 656 din 25 iulie 2005), modificată ulterior. Această ordonanță a abrogat Legea nr. 21/1924 pentru persoanele juridice.

[7] Privind înființarea, organizarea şi funcționarea asociațiilor de proprietari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 429 din 23 iulie 2007), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 17/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 174 din 8 martie 2016).

cenzori, şi vor hotărî numărul membrilor acestora şi durata mandatelor lor. Dacă dintre membrii asociaţiei de proprietari nu se poate alege un cenzor sau comisia de cenzori, atunci adunarea generală a proprietarilor membri ai asociaţiei de proprietari va mandata comitetul executiv pentru angajarea unui cenzor din afara asociaţiei de proprietari, persoană fizică ori juridică de specialitate, pe bază de contract sau convenţie de prestări de servicii" (art. 21).

8. Capacitatea juridică a angajatorului persoană fizică. Codul muncii se aplică şi *angajatorilor persoane fizice* [art. 2, lit. f)]. Singura condiţie impusă acestora pentru a încheia contracte individuale de muncă este de a avea capacitate *deplină* de exerciţiu [art. 14 alin. (3)].

Cu alte cuvinte, persoana fizică poate avea calitatea de angajator de la data la care devine majoră şi anume de la vârsta de 18 ani (art. 38 Codul civil).

Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 44/2008 privind desfăşurarea activităţilor economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale, întreprinderile familiale[1], în urma modificării introduse prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 46/2011 permite persoanelor fizice autorizate să angajeze terţe persoane cu contracte individuale de muncă [art. 17 alin. (1)]. Însă, există restricţia ca o persoană fizică autorizată să fie considerată angajat al unei terţe persoane cu care colaborează, chiar dacă acea colaborare este exclusivă [alin. (3)].

§4. Consimţământul părţilor

9. Noţiune. Condiţii. Fiind un act juridic bilateral şi consensual, contractul individual de muncă *se încheie prin consimţământul părţilor.*

Prin consimţământ se înţelege *acea condiţie esenţială, de fond şi generală a actului juridic civil, care constă în hotărârea de a încheia un act juridic civil, manifestată în exterior*[2].

În cazul contractului individual de muncă, consimţământul presupune, în primul rând, că fiecare dintre părţi trebuie să-şi exprime în mod valabil, neechivoc şi în deplină cunoştinţă de cauză, voinţa ei de a contracta şi, în al doilea rând, să se realizeze acordul de voinţă al lor, în vederea încheierii valabile a contractului[3].

Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, dar în formă scrisă (art. 16 alin. (1) din Codul muncii), chiar dacă executarea lui începe la o dată ulterioară realizării acordului de voinţă. Se pot, astfel, distinge trei momente deosebite: *data încheierii contractului de muncă* – care este aceea a realizării acordului de voinţă[4]; *data când contractul intră în vigoare* – potrivit acordului părţilor – şi *data când începe efectiv prestarea muncii.* Cele trei momente – sau doar două dintre acestea – se pot suprapune.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 25 aprilie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 39/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 733 din 30 septembrie 2015).

Persoana fizică autorizată este acea persoană autorizată „să desfăşoare orice formă de activitate economică permisă de lege, folosind în principal forţa sa de muncă" [art. 2 lit. i)].

Întreprindere familială este „întreprinderea economică, fără personalitate juridică, organizată de un întreprinzător persoană fizică, împreună cu familia sa" [art. 2 lit. h)].

S-a decis că „persoana fizică autorizată are un statut de entitate juridică şi un patrimoniu distinct de cele ale persoanei fizice" (Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia comercială, decizia nr. 1072/2009, în „Dreptul" nr. 12/2009, p. 243).

Spre deosebire de cele două forme organizatorice *întreprinderea individuală* (cea organizată de un întreprinzător persoană fizică – art. 2 lit. g) poate angaja terţe persoane cu contract individual de muncă (art. 24).

[2] A se vedea Gheorghe Beleiu, op. *cit.*, p. 154.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4494/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2012, p. 51.

[4] De exemplu, acordul de voinţă al părţilor se realizează la data la care cererea de angajare a salariatului a fost aprobată de angajator (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 224/R/2007, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 30).

Pentru a fi valabil, consimțământul trebuie să întrunească mai multe condiții (art. 1204 din noul Cod civil).

- *să fie serios*, adică manifestarea de voință să nu fie făcută în glumă (*jocandi causa*) și nici din prietenie, curtoazie sau pură complezență;
- *să fie liber*, adică neviciat;
- *să fie exprimat în cunoștință de cauză*, cu alte cuvinte, părțile să știe că încheie un contract, cu obiectul, specificul și celelalte elemente care îl caracterizează.

10. Viciile de consimțământ. În conformitate cu dispozițiile Codului civil, sunt vicii de consimțământ: eroarea, dolul, violența și leziunea (art. 1206).

Eroarea este falsa reprezentare a realității la încheierea contractului.

În principiu, numai eroarea esențială poate determina anularea acestui contract.

Astfel, art. 1207 din Codul civil prevede:

„Partea care, la momentul încheierii contractului, se afla într-o eroare esențială poate cere anularea acestuia, dacă cealaltă parte știa sau, după caz, trebuia să știe că faptul asupra căruia a purtat eroarea era esențial pentru încheierea contractului.

Eroarea este esențială:

1. când poartă asupra naturii sau obiectului contractului;
2. când poartă asupra identității obiectului prestației sau asupra unei calități a acestuia ori asupra unei alte împrejurări considerate esențiale de către părți în absența căreia contractul nu s-ar fi încheiat;
3. când poartă asupra identității persoanei sau asupra unei calități a acesteia în absența căreia contractul nu s-ar fi încheiat.

Eroarea de drept este esențială atunci când privește o normă juridică determinantă, potrivit voinței părților, pentru încheierea contractului.

Eroarea care privește simplele motive ale contractului nu este esențială, cu excepția cazului în care prin voința părților asemenea motive au fost considerate hotărâtoare."

Nu conduce la anularea contractului: eroarea nescuzabilă (art. 1208), eroarea asumată (art. 1209), eroarea de calcul (art. 1210).

Dar, chiar și în cazul erorii esențiale se prevede posibilitatea adoptării contractului. În acest sens art. 1213 din Codul civil dispune: „Dacă o parte este îndreptățită să invoce anulabilitatea contractului pentru eroare, dar cealaltă parte declară că dorește să execute ori execută contractul așa cum acesta fusese înțeles de partea îndreptățită să invoce anulabilitatea, contractul se consideră că a fost încheiat așa cum l-a înțeles această din urmă parte."

Cu privire la contractul individual de muncă, eroarea poate exista în situațiile în care salariatul are o reprezentare atât de greșită a clauzelor esențiale ale contractului încât, dacă ar fi cunoscut sau înțeles sensul acestor clauze (felul muncii, locul muncii, condițiile de salarizare), nu ar fi consimțit să încheie contractul respectiv.

Se cer a fi întrunite cumulativ, două condiții pentru ca falsa reprezentare a realității, la încheierea unui contract individual de muncă, să aibă valoare de viciu de consimțământ și anume:

– elementul asupra căruia cade falsa reprezentare să fi fost hotărâtor, determinant pentru încheierea contractului, în sensul că, dacă ar fi fost cunoscută realitatea, contractul nu s-ar fi încheiat; aprecierea caracterului determinant al elementului fals reprezentat se face după un criteriu subiectiv, adică de la caz la caz;

– fiind un act bilateral, cu titlu oneros, este necesar ca persoana care urmează să se angajeze în muncă să fi știut sau să fi trebuit să știe că elementul asupra căruia cade falsa reprezentare este determinant, hotărâtor pentru încheierea contractului; această cerință este impusă de nevoia asigurării stabilității în muncă și a certitudinii unui loc de muncă.

Dolul este acel viciu de consimțământ care constă în inducerea în eroare a unei persoane, prin mijloace violente sau dolosive, pentru a o determina să încheie un act juridic. În esență, deci, dolul este o eroare provocată și nu spontană, ca eroarea propriu-zisă.

Într-adevăr, conform art. 1214 din Codul civil „Consimțământul este viciat prin dol atunci când partea s-a aflat într-o eroare provocată de manoperele frauduloase ale celeilalte părți ori când aceasta din urmă a omis, în mod fraudulos, să îl informeze pe contractant asupra unor împrejurări pe care se cuvenea să i le dezvăluie.

Partea al cărei consimțământ a fost viciat prin dol poate cere anularea contractului, chiar dacă eroarea în care s-a aflat nu a fost esențială.

Contractul este anulabil şi atunci când dolul emană de la reprezentantul, prepusul ori gerantul afacerilor celeilalte părți.

Dolul nu se presupune.

Partea care este victima dolului unui terț nu poate cere anularea decât dacă cealaltă parte a cunoscut sau, după caz, ar fi trebuit să cunoască dolul la încheierea contractului [art. 1215 alin. (1)].

În ceea ce priveşte contractul de muncă[1], dolul poate avea loc, de exemplu, când salariatul prezintă acte false cu privire la studii sau la calificarea profesională. Dar, s-a decis într-o speță, angajatorul nu are nicio justificare să susțină că i-a fost afectat consimțământul, fiind indus în eroare că salariatul are o anumită calificare (de consilier juridic), atâta vreme cât el avea obligația, dar şi dreptul, înainte de a încheia contractul, să stabilească în funcție de calificarea persoanei selectate în vederea angajării, care sunt atribuțiile acesteia şi să-i aducă la cunoştință toate informațiile prevăzute de art. 17 din Codul muncii. Art. 29 din acelaşi Cod, dă dreptul angajatorului la selectarea persoanelor care solicită angajarea (ceea ce presupune şi verificarea actelor de studii), iar lipsa sa de diligență *nu* poate fi imputată salariatului, mai ales că nu s-a făcut dovada că acesta a prezentat înscrisuri false pentru a-l induce în eroare pe angajator[2].

Violența este acel viciu de consimțământ care constă în amenințarea unei persoane cu un rău care îi produce o temere ce o determină să încheie un act juridic, pe care altfel nu l-ar fi încheiat.

Potrivit art. 1216 din Codul civil, „poate cere anularea contractului partea care a contractat sub imperiul unei temeri justificate induse, fără drept, de cealaltă parte sau de un terț.

Există violență când temerea insuflată este de aşa natură încât partea amenințată putea să creadă, după împrejurări, că, în lipsa consimțământului său, viața, persoana, onoarea sau bunurile sale ar fi expuse unui pericol grav şi iminent.

Violența poate atrage anularea contractului şi atunci când este îndreptată împotriva unei persoane apropiate, precum soțul, soția, ascendenții ori descendenții părții al cărei consimțământ a fost viciat.

În toate cazurile, existența violenței se apreciază ținând seama de vârsta, starea socială, sănătatea şi caracterul celui asupra căruia s-a exercitat violența, precum şi de orice altă împrejurare ce a putut influența starea acestuia la momentul încheierii contractului.

Constituie violență şi temerea insuflată prin amenințarea cu exercițiul unui drept făcută cu scopul de a obține avantaje nejustificate (art. 1217).

Violența atrage anularea contractului şi atunci când este exercitată de un terț, însă numai dacă partea al cărei consimțământ nu a fost viciat cunoştea sau, după caz, ar fi trebuit să cunoască violența săvârşită de către terț [art. 1220 alin. (1)].

Problema violenței, ca viciu de consimțământ în cazul contractului individual de muncă[3], se pune numai teoretic deoarece, este greu de crezut că un astfel de contract se poate încheia sub amenințare.

Leziunea există „atunci când una dintre părți, profitând de starea de nevoie, de lipsa de experiență ori de lipsa de cunoştințe a celeilalte părți, stipulează în favoarea sa ori a unei alte

[1] A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 191.

[2] Curtea de Apel Galați, Secția civilă, pentru cauze cu minori şi de familie, precum şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 6/CM/2007.

[3] A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 191.

persoane o prestație de o valoare considerabil mai mare, la data încheierii contractului, decât valoarea propriei prestații.

Existența leziunii se apreciază şi în funcție de natura şi scopul contractului.

Leziunea poate exista şi atunci când minorul îşi asumă o obligație excesivă prin raportare la starea sa patrimonială, la avantajele pe care le obține din contract ori la ansamblul circumstanțelor.

Partea al cărei consimțământ a fost viciat prin leziune poate cere, la alegerea sa, anularea contractului sau reducerea obligațiilor sale cu valoarea daunelor-interese la care ar fi îndreptățită" [art. 1222 alin. (1)].

Dreptul la acțiunea în anulare sau în reducerea obligațiilor pentru leziune se prescrie în termen de 2 ani de la data încheierii contractului (art. 1223).

Leziunea, ca viciu de consimțământ în cazul contractului individual de muncă poate fi întâlnită, în special, în situația în care salariatul este tânăr/minor (în vârstă de la 15/16 ani până la 18 ani). El este cel ce poate fi lipsit de experiență, de cunoştințe etc. şi drept consecință să se oblige la o muncă excesivă, care îi afectează sănătatea sau dezvoltarea sa etc. ori acceptă un salariu sub valoarea prestației sale.

§5. Obiectul şi cauza contractului individual de muncă

11. Obiectul. O altă condiție *obligatorie* la încheierea contractului individual de muncă o reprezintă obiectul contractului.

Codul civil face distincție între obiectul contractului, adică operațiunea juridică convenită de părți, astfel cum acesta reiese din ansamblul drepturilor şi obligațiilor contractuale [art. 1225 alin. (1)] şi obiectul obligației care constă în prestația la care se angajează debitorul [art. 1226 alin. (1)].

Pentru validarea contractului este necesar ca obiectul său, precum şi al obligației să fie determinat şi licit [sub sancțiunea nulității absolute – art. 1225 alin. (2) şi (3)]. Obiectul obligației poate fi şi determinabil.

El este ilicit atunci când este prohibit de lege sau contravine ordinii publice sau bunelor moravuri [art. 1225 alin. (3)].

Art. 15 din Codul muncii dispune: „sub sancțiunea nulității absolute, este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite sau imorale".

Contractul menționat, fiind sinalagmatic şi bilateral, obiectul său este format din două elemente inseparabile, care se intercondiționează: pe de o parte, *prestarea muncii* de către salariat, iar pe de altă parte, *salarizarea ei* de către angajator. Cele două prestații se află într-o legătură directă şi indisolubilă, fapt pentru care un contract de muncă ce nu ar cuprinde unul din aceste două elemente este *nul.*

Prestarea muncii de către salariat, ca obiect al contractului, trebuie să fie posibil de executat în condiții licite. Un contract de muncă, care ar avea drept obiect prestarea unei munci prohibite de lege (care ar atinge grav morala sau ordinea publică) va fi lovit de nulitate absolută şi nu va putea produce niciun efect (art. 15 din Codul muncii).

Prin contractul individual de muncă, salariatul închiriază angajatorului forța muncii sale manuale, spirituale sau intelectuale. Angajatorul poate cere salariatului său orice serviciu legat de funcția ce o îndeplineşte şi pentru care a fost încadrat. Dar, el poate solicita însă salariatului să presteze numai acea muncă pentru care acesta a fost obligat, prin contract, în concordanță cu aptitudinile lui, chiar dacă salariatul dispune de pregătirea necesară pentru a executa şi alte servicii.

Salarizarea muncii de către angajator este al doilea element esențial al obiectului contractului individual de muncă. Salariu este remunerația în bani a muncii prestate, în baza

contractului, echivalentul muncii prestate de către acesta. Contractul individual de muncă fiind oneros, fiecare parte urmăreşte să obţină un folos, o contraprestaţie în schimbul obligaţiei ce şi-o asumă. Chiar dacă părţile au omis să stipuleze salariul, din moment ce contractul a fost pus în executare, angajatorul va fi obligat să plătească o remuneraţie al cărui cuantum se va stabili conform condiţiilor concrete de salarizare a personalului din aceeaşi categorie, din aceeaşi ramură de activitate, sau din alte unităţi similare.

Este necesar ca plata sumei pe care o primeşte salariatul să fie obligatorie, pe baza convenţiei, deci să nu aibă caracter ocazional, precar sau să se dea cu titlu de recompensă.

Prin corelaţia dintre prestarea muncii de către salariat şi salarizarea muncii de către angajator se respectă principiul echivalenţei prestaţiilor în contractele sinalagmatice – *do ut des* – poţi pretinde numai în măsura în care dai[1].

Obiectul contractului se determină şi se realizează printr-un ansamblu de elemente, de drepturi şi obligaţii, care formează conţinutul său, al raportului juridic pe care acesta îl generează.

12. Cauza. Reprezintă o condiţie *obligatorie* la încheierea contractului individual de muncă.

Cauza este motivul care determină fiecare parte să încheie contractul (art. 1235 din Codul civil).

Ea nu se confundă nici cu consimţământul şi nici cu obiectul actului juridic, ceea ce evidenţiază caracterul său de element independent, de sine stătător.

Împreună cu consimţământul, *cauza formează voinţa juridică.*

Cauza constituie motivaţia care determină asumarea obligaţiei. Prestarea muncii de către salariat reprezintă scopul urmărit de către angajator prin încheierea contractului, deci cauza acestuia, după cum primirea salariului este scopul determinant al încheierii contractului pentru salariat.

Validitatea contractului va fi condiţionată de caracterul licit şi moral al cauzei (art. 1236 din Codul civil şi art. 15 din Codul muncii).

Este ilicită cauza contrară legii şi ordinii publice şi imorală cea contrară bunelor moravuri (art. 1236 din Codul civil).

Cauza este ilicită şi atunci când contractul este doar mijlocul pentru a eluda aplicarea unei norme legale imperative (art. 1237).

În principiu, lipsa cauzei atrage nulitatea relativă a contractului, iar cauza ilicită şi imorală determină nulitatea absolută a acestuia (art. 1238).

În literatura de specialitate se admite, în general, că în structura actului juridic sunt cuprinse două elemente: scopul imediat – *causa proxima* – numit şi scopul obligaţiei şi scopul mediat – *causa remota* – numit şi scopul actului juridic.

În contractele sinalagmatice – cum este şi cazul contractului individual de muncă – cauza consimţământului fiecărei părţi constă în reprezentarea, adică prefigurarea mintală a contraprestaţiei (o parte se obligă ştiind că şi cealaltă parte se obligă, la rândul ei).

Scopul mediat constă în motivul determinant al încheierii unui act juridic şi se caracterizează prin aceea că este concret şi valabil.

Când lipsa cauzei se datorează lipsei de discernământ, ambele elemente ale cauzei – scopul imediat şi scopul mediat – lipsesc, deoarece în structura voinţei juridice intră consimţământul şi cauza, cu ambele sale componente, acestea presupunând existenţa discernământului; în această situaţie, lipsa cauzei va atrage nulitatea relativă a actului juridic, deoarece aceasta este sancţiunea lipsei discernământului.

În situaţia în care nu există contraprestaţie, lipseşte un element esenţial al actului juridic, iar lipsa scopului imediat „absoarbe" eroarea asupra scopului mediat, astfel că sancţiunea aplicabilă este nulitatea absolută[1].

[1] A se vedea Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 71.

§6. Repartizarea în muncă şi avizul prealabil

13. Repartizarea în muncă. Uneori, încheierea contractului individual de muncă este consecința unei *repartizări în muncă* – act administrativ individual – emis de organele abilitate în acest sens.

Mai multe acte normative prevăd repartizarea, cu consecințe diferite pentru cele două părți şi pentru încheierea contractului individual de muncă.

A. *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă*[2].

În temeiul dispozițiilor acestei legi, persoanele care beneficiază de indemnizație de şomaj au obligația de a se prezenta lunar, pe baza programării sau ori de câte ori sunt solicitate, la agenția pentru ocuparea forței de muncă unde sunt înregistrate, pentru a primi sprijin în vederea încadrării în muncă şi de a participa la serviciile de formare profesională oferite de agenția pentru ocuparea forței de muncă [art. 41 lit. a) şi c)].

Se mai prevede că nu beneficiază de indemnizație de şomaj persoanele care, la data solicitării dreptului refuză un loc de muncă potrivit pregătirii sau nivelului studiilor, sau refuză participarea la servicii pentru stimularea ocupării sau de formare profesională oferite de agențiile pentru ocuparea forței de muncă (art. 42). De asemenea, plata indemnizației încetează dacă se refuză încadrarea într-un astfel de loc de muncă [art. 44 lit. d)][3]. În aceleaşi condiții încetează, după caz şi venitul lunar de completare.

Prin urmare, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au atribuția *de a repartiza în muncă* persoanele care au calitatea de şomer.

În ceea ce priveşte regimul juridic al repartizării în raport cu angajatorul – la care ar urma să aibă loc încadrarea în muncă – acesta trebuie să fie examinat diferențiat, în funcție de categoria de angajatori căreia i se adresează repartiția. Pentru unitățile bugetare, precum şi pentru aparatul de specialitate al organelor legislative, executive şi judecătoreşti, repartizarea este obligatorie numai în măsura în care cel în cauză a reuşit la concurs.

Pentru angajatorii privați, nu există o atare obligație; aceştia au deplină libertate contractuală în stabilirea raporturilor juridice de muncă şi în consecință, pot sau nu să dea curs repartizării; atunci când se refuză încadrarea, urmează ca persoana în cauză să revină la agenția pentru ocuparea forței de muncă pentru a continua să primească indemnizația de şomaj, după caz, venit lunar de completare.

În baza Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002[4], în cazul în care există convenție între agenția teritorială şi angajator încheiată în scopul asigurării forței de muncă, repartizarea este obligatorie pentru acel angajator [art. 50 alin. (2)][5].

---

[1] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 106.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 195/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 504 din 8 iulie 2015).

[3] Potrivit art. 16 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 116/2006 privind protecția socială persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate ca urmare a restructurării şi reorganizării unor societăți naționale, regii autonome, companii naționale şi societăți comerciale cu capital majoritar de stat, precum şi a societăților comerciale şi regiilor autonome subordonate autorităților administrației publice locale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1042 din 28 decembrie 2000), aprobată prin Legea nr. 171/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 18 iunie 2007), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 250/2013, încetează şi plata venitului în completare prevăzut de acest act normativ.

De altfel, în temeiul art. 17 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 116/2006, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a monitoriza:

a) beneficiarii de venit de completare care au refuzat locuri de muncă pe baza documentelor medicale care atestă starea de sănătate necorespunzătoare pentru prestarea unei munci, în vederea integrării cât mai rapide în muncă;

b) ofertele zilnice de locuri de muncă, în vederea încadrării în muncă, potrivit pregătirii profesionale, a beneficiarilor de venit de completare aflați în evidență.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002, modificată ulterior.

[5] A se vedea şi art. 4 şi anexa nr. 2 la Procedura de primire şi soluționare a cererilor de locuri de muncă sau a indemnizației de şomaj, aprobată prin Ordinul ministrului muncii şi solidarității sociale nr. 85/2002 (publicată în Monitorul

B. *Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat*[1].

Art. 15 din această lege dispune că persoanele apte de muncă, pentru care se acordă ajutorul social au obligația să dovedească cu acte, în fiecare lună, că sunt în evidența agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă pentru încadrare în muncă şi nu au refuzat nejustificat un loc de muncă oferit sau nu au refuzat participarea la un program de pregătire profesională [art. 7 alin. (1)].

Neîndeplinirea acestei obligații atrage suspendarea plății ajutorului social.

Aşadar, pentru persoanele beneficiare de ajutor social, repartizarea în muncă este obligatorie; pentru angajatori, însă, soluția este aceeaşi ca în cazul beneficiarilor indemnizației de şomaj.

C. *Legea nr. 448/2006 privind protecția şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*[2].

Potrivit dispozițiilor acestui act normativ, angajarea persoanei cu handicap este posibilă şi prin următoarele forme:

a) loc de muncă protejat;

b) unitate protejată autorizată [art. 79 alin. (2)].

Unitățile protejate pot fi înființate de orice persoană fizică sau juridică, de drept public sau privat, care angajează persoane cu handicap [art. 81 alin. (1)].

Se mai dispune că autoritățile şi instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați [art. 78 alin. (2)].

Printre drepturile persoanelor cu handicap se numără şi cel referitor la „ocuparea şi adaptarea locului de muncă" [art. 6 lit. c)].

Este evident că pentru a da finalitate dispozițiilor de mai sus, organismul specializat – Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap – trebuie să se preocupe de repartizarea în muncă a acestor persoane.

D. *Concluzii.*

În finalul celor menționate mai sus, trebuie precizat că repartizarea în muncă – act administrativ – *nu afectează caracterul consensual al contractului individual de muncă.* Dispoziția de repartizare *nu constituie niciodată un izvor al raportului juridic de muncă;* ea precede şi condiționează încheierea contractului, dar nu îl înlocuieşte; părțile au o răspundere juridică pentru neexecutarea ei, dar nu devin, în temeiul repartizării, subiecte ale raportului juridic de muncă, acesta implicând în mod necesar încheierea contractului.

Se poate trage concluzia că în orice situație *actul de repartizare este o condiție sau o premisă pentru încheierea contractului,* numai acesta din urmă diriguind, prin ansamblul clauzelor sale, executarea raportului juridic de muncă[3].

14. Avizul prealabil. În unele cazuri, reglementate prin dispoziții legale speciale, încheierea contractului individual de muncă (sau modificarea acestuia), pentru încadrarea în anumite posturi, este condiționată şi de existența prealabilă a unui *aviz conform* (obligatoriu) ori *consultativ* al unui organ.

Astfel, este necesar *avizul* (*atestatul*) *organului de poliție* pentru încadrarea:

– personalului de pază şi gardă de corp[4];

Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 648/2005 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 26 ianuarie 2006).

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 20 iulie 2001, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 342/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 970 din 28 decembrie 2012).

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

[3] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 191.

[4] Art. 36 din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor şi protecției personalului (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 18 martie 2014), modificată ulterior.

– personalului operator de jocuri de noroc[1].

Conform Hotărârii Guvernului nr. 90/2010[2], este obligatoriu *avizul* Ministerului Culturii, pentru numirile (şi eliberările din funcţii) ale directorilor centrelor de cultură ale României din străinătate şi ale personalului diplomatic cu atribuţii exclusive în domeniul culturii (art. 6 pct. 3).

Alteori, pentru anumite funcţii, este prevăzută cerinţa autorizării, care nu reprezintă altceva decât tot un *aviz conform.*

De pildă, pentru calitatea de *verificator metrolog* este necesară *autorizaţia* Biroului Român de Metrologie Legală[3], pentru cea de *inspector* pentru supravegherea condiţiilor de igienă din sectorul alimentar, *atestarea* Direcţiei generale a medicinii preventive şi promovării sănătăţii din Ministerul Sănătăţii[4], pentru cea de *asistent maternal profesionist*, atestarea Comisiei pentru protecţia copilului[5], iar pentru cea de *ghid de turism*, atestarea ministerului de resort[6]; în cazul personalului navigant pentru navele de navigaţie interioară care arborează pavilion român este necesară atestarea Ministerului Transporturilor, prin Autoritatea Navală Română[7], iar în cel al auditorilor interni de către Ministerul Finanţelor Publice[8].

Şi administratorii asociaţiilor de proprietari trebuie atestaţi de către primar prin grija compartimentelor specializate organizate din cadrul autorităţii administraţiei publice locale, în baza hotărârii consiliului local[9].

A se vedea şi art. 25 alin. (2) din Normele metodologice privind eliberarea, reînnoirea, suspendarea şi anularea licenţelor de funcţionare pentru societăţile specializate de pază şi protecţie, avizarea conducătorilor şi atestarea agenţilor de pază, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 301/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 335 din 17 mai 2012), modificată ulterior.

[1] Art. 1 alin. (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 77/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 439 din 26 iunie 2009), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 42/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 14 octombrie 2015). Normele metodologice au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 870/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 528 din 30 iulie 2011), modificate ulterior.

[2] Privind organizarea şi funcţionarea Ministerului Culturii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 116 din 22 februarie 2010), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1020/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 2 din 4 ianuarie 2016).

[3] Art. 7 din Instrucţiunile de metrologie legală IML 5-04 aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 862/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 28 iunie 2004), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 2176/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1236 din 22 noiembrie 2004).

[4] Art. 5 din Regulamentul privind testarea şi atestarea cunoştinţelor igienico-sanitare de profil alimentar ale persoanelor implicate în circuitul alimentelor aprobat prin Ordinul ministrului sănătăţii nr. 1.956/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 bis din 22 martie 1996).

[5] Art. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 cu privire la condiţiile de obţinere a atestatului, procedurile de atestare şi statutul asistentului maternal profesionist (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 22 iunie 2003).

[6] A se vedea art. 11-15 din Normele metodologice privind condiţiile şi criteriile pentru selecţionarea, şcolarizarea, atestarea şi utilizarea ghizilor de turism, precum şi atribuţiile acestora aprobate prin Ordinul ministrului transporturilor, construcţiilor şi turismului nr. 637/2004 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 534 din 15 iunie 2004), modificat ulterior prin Ordinul nr. 990/2009 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 910 din 24 decembrie 2009).

[7] A se vedea art. 4-10 din Ordinul nr. 318/2006 al ministrului transporturilor, construcţiilor şi turismului privind aprobarea standardelor de instruire, confirmarea competenţei şi eliberarea documentelor de atestare a personalului navigant pentru navele de navigaţie interioară care arborează pavilion român (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 7 aprilie 2006), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1348/2013 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 679 din 5 noiembrie 2013). A se vedea şi Cadrul general de echivalare a competenţelor profesionale necesare pentru obţinerea certificatului de atestare, aprobat prin Ordinul nr. 659/2015 al ministrului finanţelor publice (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 443 din 22 iunie 2015).

[8] Art. 20-21 din Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern; art. 20-25 din Normele privind coordonarea şi desfăşurarea proceselor de atestare naţională şi de pregătire profesională continuă a auditorilor interni din sectorul public şi a persoanelor fizice, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 1259/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 2 din 3 ianuarie 2013).

[9] A se vedea: art. 54 din Legea nr. 230/2007 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea asociaţiilor de proprietari (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 490 din 23 iulie 2007), modificată ulterior.

De asemenea, profesorii de legislație rutieră și instructorii de conducere auto din școlile de conducători auto își pot desfășura activitatea numai dacă sunt autorizați în acest sens de Autoritatea Rutieră Română, în urma obținerii unui atestat de profesor de legislație rutieră, respectiv de instructor de conducere auto[1]. De autorizare au nevoie și asistenții medicali[2], iar mecanicii de locomotivă de certificare (care constă într-un permis și un certificat)[3].

Străinii, la rândul lor, au nevoie de aviz de muncă, prealabilă încheierii contractului, condiție obligatorie pentru încadrarea lor în muncă pe teritoriul României[4].

Neîndeplinirea condiției prealabile a obținerii avizului (autorizație etc.) duce la nulitatea absolută dar remediabilă, a încadrării respective[5]. Cu alte cuvinte, dacă a fost încheiat un contract de muncă, în lipsa avizului, acesta este nul de drept, adică se consideră că nu există. Dacă însă avizul se acordă ulterior încheierii contractului, nulitatea este acoperită și deci încadrarea în muncă devine legală.

Retragerea avizului are drept efect *încetarea de drept a contractului individual de muncă*, în temeiul art. 56 lit. g) din Codul muncii.

Avizul, uneori, trebuie dat de persoane având o a numită calitate, de exemplu, *avizul scris* al celorlalți gestionari, dacă gestiunea este încredințată mai multor persoane, precum și al gestionarului, pentru încadrarea unei persoane în subordinea sa (art. 7 din Legea nr. 22/1969).

În această situație, avizul menționat nu este conform, *ci facultativ*, adică el trebuie cerut, dar organul competent să dispună încadrarea în muncă poate ori nu să țină seama de el.

§7. Condițiile de studii și vechime în muncă

15. Condițiile de studii. Pentru încadrarea și promovarea în orice funcție sau post este necesară îndeplinirea unor condiții de *studii* (de pregătire în cazul muncitorilor)[6].

Încadrarea și promovarea în raport de îndeplinirea condițiilor de studii (pregătire) este în concordanță cu necesitatea desfășurării unei activități eficiente și rentabile în orice unitate, indiferent de natura ei, cu stimularea și recompensarea personalului în raport de nivelul și calitatea pregătirii profesionale.

Desigur că pregătirea teoretică și practică, perfecționarea ei continuă, reprezintă o condiție la încadrarea și promovarea în muncă pentru toate categoriile de „angajatori" (regii autonome, societăți, instituții bugetare). Dar, dacă în cazul unităților de stat aceste condiții sunt obligatorii, în cazul celor particulare, în principiu, nu au acest caracter.

---

[1] Art. 1 din Normele privind atestarea profesorilor de legislație rutieră și a instructorilor auto aprobată prin Ordinul nr. 733/2013 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 267bis din 13 mai 2013).

[2] Art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiunii de asistent medical generalist, a profesiei de moașă, și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2008) modificată ulterior.

[3] A se vedea Normele privind certificarea mecanicilor de locomotivă care conduc locomotive și trenuri în sistemul feroviar din România, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1611/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 13 din 8 ianuarie 2010), act normativ care transpune în totalitate Directiva 2007/59/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2007 privind certificarea mecanicilor de locomotivă care conduc locomotive și trenuri în sistemul feroviar comunitar (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 315 din 3 decembrie 2007).

[4] A se vedea Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014).

[5] A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 233-235.

[6] A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Condițiile de studii și verificarea lor,* în „Raporturi de muncă" nr. 5/1997, p. 47-50.

Sunt situații în care legea prevede pentru încadrarea în anumite funcții un anume nivel al studiilor – obligatoriu și pentru angajatorii din sectorul privat.

Astfel, profesia de ghid de turism poate fi exercitată de posesori ai unui certificat obținut în urma absolvirii unui curs de calificare la Centrul Național de Învățământ Turistic sau la alte instituții private, autorizate conform legii și atestate potrivit calificării[1]. Și personalul de pază și gardă de corp trebuie să posede certificat de absolvire a cursului de calificare profesională[2].

Potrivit art. 3 din Legea nr. 22/1969[3], poate fi gestionar cel care *a absolvit școala generală* sau *o școală echivalentă* și are cunoștințe necesare pentru a îndeplini această funcție.

În conformitate cu prevederile comunitare, mecanicii de locomotivă trebuie să fi absolvit cel puțin nouă ani de studii (primare, gimnaziale și liceale) și să fi absolvit o formare de bază echivalentă cu nivelul 3 la care se face referire în Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 nr. 2008/C111/01[4], privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții[5].

Tot astfel, conform art. 10 alin. (2) din Legea nr. 82/1991[6], persoanele care organizează și conduc contabilitatea trebuie să *posede studii economice superioare*[7].

Pentru profesorii de legislație rutieră se cere diplomă de absolvire a unei instituții de învățământ superior de lungă durată în specialitățile științei juridice sau tehnice, iar instructorii de conducere auto trebuie să fie absolvenți de liceu cu diplomă de bacalaureat sau ai școlii de maiștri în specialitatea transporturi auto[8].

Managerii unităților sanitare publice trebuie să fie absolvenți ai unei instituții de învățământ superior și să îndeplinească una din următoarele condiții:

a) să fie absolvent al unor cursuri de perfecționare în management sau management sanitar, agreate de Ministerul Sănătății și stabilite prin ordin al ministrului sănătății;

b) să fie absolvent al unui masterat sau doctorat în management sanitar, economic sau administrativ organizat într-o instituție de învățământ superior acreditată[9].

Prin Hotărârea Guvernului nr. 844/2002[10] au fost aprobate nomenclatoarele ocupațiilor, meseriilor și specializărilor pentru care se asigură pregătirea profesională prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare.

---

[1] Art. 2 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 305/2001 privind atestarea și utilizarea ghizilor de turism (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 21 martie 2001), modificat de Hotărârea Guvernului nr. 631/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 11 iunie 2003).

[2] Art. 37 alin. (1) și art. 38 alin. (2) și (3) din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 18 martie 2014).

Certificatul de calificare profesională și cursurile de formare continuă sunt prevăzute și în cazul anumitor categorii de conducători auto de Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 42/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 27 ianuarie 2006), modificat ulterior prin Ordinul nr. 1548/2008 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 16 ianuarie 2009).

[3] Publicată în Buletinul Oficial nr. 132 din 18 noiembrie 1969, modificată prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

[4] Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C111 din 6 mai 2009.

[5] Art. 11 din Normele aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1611/2009, *cit. supra.*

[6] Legea contabilității (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 18 iunie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 902 din 11 decembrie 2014).

[7] În cazul în care o astfel de persoană nu are studii economice de specialitate este justificat refuzul inspectoratului teritorial de muncă de a înregistra contractul individual de muncă al acestei persoane (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ, decizia nr. 1524/2004, în „Dreptul" nr. 6/2005, p. 243-244).

[8] Art. 3 și 4 din Normele privind atestarea profesorilor de legislație rutieră și a instructorilor auto aprobată prin Ordinul nr. 733/2013 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 267bis din 13 mai 2013).

[9] Art. 188 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015), modificată ulterior.

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 23 august 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 1555/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 890 din 18 decembrie 2009).

Conform acestei hotărâri, pentru dobândirea anumitor meserii sau ocupații este necesară absolvirea unor școli de arte și meserii, liceale, postliceale sau de maiștri.

Astfel, prin școlile de arte și meserii – clasele a IX-a – a X-a – nivelul 1 de calificare, cu durata de 2 ani sunt pregătiți lucrătorii în lăcătușerie mecanică, prelucrări la rece și la cald, mecanică, energetică, creșterea animalelor, comerț, tâmplărie etc. (anexa 1);

Prin aceleași scoli de arte și meserii, clasa a XI-a, nivelul 2 de calificare, sunt pregătiți: tinichigii, strungarii, frezorii, rectificatorii, sudorii, marinarii, electromecanicii, electricienii, dulgherii, zugravii etc. (anexa 2).

Prin licee, nivelul 3 de calificare – filieră tehnologică sunt pregătiți tehnicienii: în turism, administrație, silvicultură, agronomii, horticultorii, zootehniștii, veterinarii, proiectanții etc.

Tot prin licee, dar filiera vocațională, se asigură calificarea în meseriile de: preoți, arhivari, pedagogi, educatori – învățători, instrumentiști, instructori, balerini, dansatori etc. (anexa nr. 3).

Școlile postliceale – nivelul 3 avansat de calificare pregătesc: tehnicieni operatori, mecanici, electronişti, meteorologi, biologi, cosmeticieni, antrenori, detectivi particulari, redactori, agenți fiscali și vamali, funcționari bancari etc. (anexa nr. 4).

În școlile de maiștri, nivelul 3 avansat de calificare, sunt pregătiți maiștrii: mecanici, electronişti, electronişti, chimişti, energeticieni, tâmplari, constructori, țesători, morari etc. (anexa nr. 5)[1].

Pentru exercitarea profesiei de bonă este necesar titlul oficial de calificare în această activitate și anume:

a) certificatul obținut în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;

b) diploma, certificatul sau un alt titlu de bonă, recunoscute ori echivalate în conformitate cu prevederile Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România[2].

Natura și nivelul studiilor sunt concepute în raport direct cu specialitatea și complexitatea muncii, cu atribuțiile și răspunderile pe care le implică efectuarea acesteia. Absolvirea învățământului superior de specialitate, de exemplu, constituie o condiție pentru ocuparea funcțiilor de inginer, chimist, fizician, matematician, biolog, geolog, economist, consilier juridic. Legea prevede nivelul studiilor necesar pentru ocuparea anumitor funcții[3]. De pildă, în funcțiile de consilier, expert, inspector de specialitate, referent de specialitate, vor fi încadrați ingineri, economiști, juriști, chimiști, fizicieni și alți specialiști, absolvenți ai învățământului superior de nivel universitar; în funcțiile de referent vor fi încadrați tehnicieni, contabili, statisticieni, alți specialiști cu studii liceale și postliceale etc. încadrați în compartimentele diverselor organe ale statului[4].

Poate fi admis în magistratură, în vederea ocupării funcției de judecător sau procuror ori numit judecător la Curtea Constituțională, cel ce este licențiat în drept[5], sau are pregătire juridică superioară[6].

---

[1] A se vedea și Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, aprobat prin Ordinul nr. 3112/2004 al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 107 din 4 februarie 2004), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 143/3381/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 173 din 17 martie 2010).

[2] Art. 5 alin. (2) din Legea nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 922 din 18 decembrie 2014).

[3] A se vedea Anexele Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, modificată ulterior).

[4] Prin Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale reglementate din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 500 din 3 iunie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 43/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 660 din 31 august 2015), a fost aprobată *Lista profesiilor reglementate în țara noastră* (Anexa 2). Sunt prevăzute profesiile care necesită cel puțin 3 ani de studii superioare (diplomă a unei universități sau colegiu universitar, de pildă, auditor financiar, contabil autorizat, avocat, consilier juridic, psiholog, mediator, arhivist etc.), precum și profesiile pentru care durata de studii este inferioară duratei de trei ani de studii superioare (de exemplu: ghid de turism, detectiv particular, agent de pază, tehnician veterinar, asistent medical, arhivar etc.).

[5] Art. 14 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor.

[6] Art. 61 alin. (3) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 807 din 3 decembrie 2010, modificată ulterior).

În conformitate cu dispozițiile art. 284 Legii educației naționale nr. 1/2011, pentru ocuparea funcțiilor didactice preuniversitare [educator, învățător, institutor, profesor etc. (art. 247)] este necesară efectuarea unui stagiu practic cu durata de un an școlar, realizat într-o unitate de învățământ, în funcția didactică corespunzătoare studiilor, sub îndrumarea unui profesor mentor și trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții minime de studii:

a) absolvirea cu diplomă a studiilor universitare de licență în profilul postului;

b) absolvirea masterului didactic cu durata de 2 ani [art. 248 alin. (1)].

Pentru ocuparea funcțiilor didactice auxiliare trebuie îndeplinite următoarele condiții de studii:

a) pentru funcția de bibliotecar, de documentarist și de redactor - absolvirea, cu examen de diplomă, a unei instituții de învățământ, secția de biblioteconomie, sau a altor instituții de învățământ ai căror absolvenți au studiat în timpul școlarizării disciplinele de profil din domeniul biblioteconomiei; pot ocupa funcția de bibliotecar, de documentarist sau de redactor și absolvenți ai învățământului postliceal sau liceal cu diplomă în domeniu/absolvirea cu examen de diplomă a unei instituții de învățământ, secția de biblioteconomie, sau a altor instituții de învățământ ai căror absolvenți au studiat în timpul școlarizării disciplinele de profil din domeniul biblioteconomiei; pot ocupa funcția de bibliotecar, de documentarist sau de redactor și alți absolvenți ai învățământului superior, postliceal sau liceal cu diplomă, pe perioadă determinată, dacă au urmat un curs de inițiere în domeniu;

b) pentru funcția de informatician - absolvirea, cu diplomă, a unei instituții de învățământ superior sau a unei unități de învățământ preuniversitar de profil;

c) pentru funcția de laborant - absolvirea, cu examen de diplomă, a unei instituții de învățământ superior, a unei școli postliceale sau a liceului, în domeniu;

d) tehnician - absolvirea unei școli postliceale sau a liceului, în domeniu/absolvirea cu examen de diplomă, în profilul postului, a unei școli postliceale sau a liceului, urmată de un curs de inițiere în domeniu, în condițiile stabilite prin ordin al ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului;

e) pentru funcția de pedagog școlar - absolvirea liceului cu examen de bacalaureat;

f) pentru funcția de instructor de educație extrașcolară - absolvirea cu diplomă a unei instituții de învățământ superior, a unei școli postliceale în specialitate ori a unui liceu pedagogic sau a echivalentului acestuia ori a altui liceu și absolvirea cursurilor speciale pentru obținerea certificatului de calificare profesională pentru această funcție;

g) pentru funcția de asistent social - absolvirea unei instituții de învățământ superior de profil, de lungă sau de scurtă durată, cu examen de licență ori de absolvire, sau a unei școli sanitare postliceale ori a unei școli postliceale de educatori-puericultori;

h) pentru funcția de corepetitor - absolvirea unei instituții de învățământ superior de profil, de lungă sau de scurtă durată, ori a unui liceu de specialitate;

i) pentru funcția de mediator școlar - absolvirea cu diplomă de licență cu specializarea asistență socială sau absolvirea cu diplomă de bacalaureat a liceului pedagogic, specializarea mediator școlar, ori absolvirea cu diplomă de bacalaureat a oricărui alt profil liceal, urmată de un curs de formare profesională cu specializarea mediator școlar, recunoscut de Ministerul Educației;

j) pentru funcția de secretar - absolvirea unei instituții de învățământ superior, respectiv a unui liceu, cu diplomă de bacalaureat sau absolvirea învățământului postliceal cu specialitatea tehnician în activități de secretariat;

k) pentru funcția de administrator financiar - îndeplinirea condițiilor prevăzute de legislația în vigoare pentru funcția de contabil, contabil-șef;

l) pentru funcția de administrator de patrimoniu - îndeplinirea condițiilor prevăzute de legislația în vigoare pentru funcția de inginer/subinginer, economist (art. 250 din Legea nr. 1/2011).

Prin alte acte normative sunt prevăzute nu numai condițiile de studii, ci și criteriile la angajare și promovare (la care se adaugă vechimea în muncă sau în specialitate).

De pildă, pentru funcția de *medic dentist, primar* sunt necesare diploma de medic sau diploma de licență în medicină/de medic stomatolog/de medic dentist, examenul de medic primar, concursul pentru ocuparea postului.

Pentru funcția de *farmacist specialist* sunt necesare diploma de farmacist sau diploma de licență în farmacie, examenul de farmacist specialist, concurs pentru ocuparea postului.

Pentru funcția de *asistent medical, moaşă,* în principal sunt necesare diploma de licență în specialitate, examen pentru obținerea gradului *principal*, concurs pentru ocuparea postului etc.[1]

16. Condiția de vechime în muncă şi în specialitate. Pentru încadrarea în anumite funcții sau posturi se cere, uneori, o anumită vechime în muncă, mai precis în specialitatea pe care o presupun acele funcții sau posturi.

Conform art. 16 alin. (4) din Codul muncii, „munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă conferă salariatului vechime în muncă". Nu are importanță dacă acel contract este pe durată determinată sau nedeterminată, cu program parțial sau integral de muncă.

În literatura juridică[2] s-a arătat că „în mod logic şi în sens larg, prin vechime în muncă se înțelege totalitatea perioadelor în care o persoană a desfăşurat activități în temeiul unui raport de muncă tipic şi chiar atipic". Regula este că vechimea în muncă este constituită din timpul cât o persoană a fost încadrată în baza unui contract de muncă, iar ca excepție se iau în considerare şi alte perioade de timp reglementate de lege, de exemplu:

– timpul servit în avocatură[3];

– timpul în care o persoană îşi desfăşoară activitatea în Jandarmeria Română ca gradat profesionist[4];

- perioada de timp în care o persoană îndeplineşte serviciul militar activ sau alternativ ori este concentrată sau mobilizată[5] etc.

Vechimea în specialitate constituie *perioada de timp în care o persoană a lucrat în activități corespunzătoare funcției (meseriei) în care urmează să fie încadrată sau promovată*; de fapt este *vechime în meserie* (pentru muncitori) sau *în funcție* (pentru celelalte categorii de personal).

Ea constituie *o specie a* vechimii în muncă.

Într-adevăr, pentru ca o perioadă de timp să fie considerată vechime în specialitate, ea trebuie să fie, în primul rând, recunoscută ca vechime în muncă.

În temeiul dispozițiilor art. 106 din Codul muncii, potrivit cărora salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile celor cu normă întreagă, trebuie să acceptăm că salariatul cu fracțiune de normă va beneficia de vechime în muncă, respectiv în specialitate, în aceleaşi condiții ca salariații cu program normal.

Variante ale vechimii în specialitate sunt, de pildă, *vechimea în specialitate juridică* şi *vechimea la catedră.*

Vechimea în specialitate juridică reprezintă perioadele de timp în care o persoană a desfăşurat activități cu caracter juridic sau alte activități similare acestora.

De exemplu, conform art. 7 din Legea nr. 514/2003[6], „activitatea de consilier juridic este considerată vechime în muncă juridică în funcțiile de magistrat, avocat, notar public sau alte funcții juridice, potrivit dispozițiilor legale specifice fiecăreia dintre aceste profesii."

---

[1] A se vedea *Criteriile privind angajarea în funcții, grade, trepte profesionale în unitățile sanitare publice din sectorul sanitar*, Anexă la Ordinul ministrului sănătății nr. 1470/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 10 noiembrie 2011).

[2] Vasile Pătulea, *Conținutul conceptului de „vechime în muncă,* în „Dreptul" nr. 2/2000, p. 82.

[3] Art. 33 alin. (3) din Legea nr. 51/1995 pentru organizarea şi exercitarea profesiei de avocat (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 98 din 7 februarie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

[4] Art. 26 alin. (3) din Legea nr. 550/2004 privind organizarea şi funcționarea Jandarmeriei Române (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1175 din 13 decembrie 2004), modificată ulterior.

[5] Art. 3 alin. (6) din Legea nr. 446/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006), modificată prin Legea nr. 128/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 491 din 18 iulie 2012).

[6] Privind exercitarea profesiei de consilier juridic (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 867 din 5. decembrie 2003), modificată ulterior prin Legea nr. 246/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 556 din 27 iunie 2006).

Tot astfel, în cazul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, se prevede: constituie vechime în specialitate și perioada în care acest personal a îndeplinit funcția de executor judecătoresc, până la data intrării în vigoare a Legii nr. 188/2000, precum și cea în care a exercitat funcții de aceeași natură în cadrul Curții Constituționale sau în cadrul fostelor structuri ale Curții de Conturi[1].

Vechimea în magistratură constituie o varietate a *vechimii în specialitate,* mai precis a *vechimii în specialitate juridică.* Ea prezintă interes în legătură cu admiterea și promovarea în magistratură, salarizarea și pensionarea magistraților[2].

De pildă, art. 44 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor[3] prevede: „Pot participa la concursul de promovare la instanțele sau parchetele imediat superioare judecătorii și procurorii care au avut calificativul „foarte bine" la ultima evaluare, nu au fost sancționați disciplinar în ultimii 3 ani și îndeplinesc următoarele condiții minime de vechime:

a) 5 ani vechime în funcția de judecător sau procuror, pentru promovarea în funcțiile de judecător de tribunal sau tribunal specializat și procuror la parchetul de pe lângă tribunal sau la parchetul de pe lângă tribunalul specializat;

b) 6 ani vechime în funcția de judecător sau procuror, pentru promovarea în funcțiile de judecător de curte de apel și procuror la parchetul de pe lângă aceasta;

c) 8 ani vechime în funcția de judecător sau procuror, pentru promovarea în funcția de procuror la Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție"[4].

17. Stagiul. Este prevăzut cu caracter general de art. 31 alin. (5) din Codul muncii în cazul absolvenților instituțiilor de învățământ superior; primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Dispozițiile Codului muncii sunt dezvoltate de Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior[5]. În aplicarea acestei legi au fost adoptate Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 473/2014[6].

Prevederile menționate vizează „absolvenții de învățământ superior care au diplomă de licență sau echivalentă și, la debutul în profesie, se angajează cu contract individual de muncă pe un post conform specializării absolvite" [art. 1 alin. (2) din Norme]. Sunt exceptați absolvenții:

a) care dovedesc că anterior absolvirii au desfășurat, potrivit legii, pe o perioadă de 6 luni, activitate profesională în același domeniu ocupațional pentru care se efectuează stagiul;

---

[1] Art. 93 alin. (2) și (3) din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1167 din 14 decembrie 2004) modificată ulterior.

Curtea Constituțională a respins ca inadmisibilă excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor de mai sus (Decizia nr. 450/2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 370 din 15 mai 2008).

[2] A se vedea: Ion Dumitru, *Cu privire la noțiunile de vechime în muncă, vechime în specialitate și vechime în magistratură a judecătorilor și procurorilor, precum și în legătură cu unele sporuri de salariu cuvenite magistraților,* în Dreptul nr. 3/1995, p. 34-47; Alexandru Țiclea, Virginel Lozneanu, *Vechimea în magistratură și consecințele acesteia,* în Dreptul nr. 10/2000, p. 51-57; Cristian - Nicolae Popa, Petronela Opincaru, Constantin Mirea, *Observații privind vechimea în magistratură,* în Dreptul nr. 3/2004, p. 115-123; Ileana Petre, *Unele considerații în legătură cu vechimea în magistratură,* în „Dreptul" nr. 6/2012, p. 92-101.

S-a reținut, de pildă: „calitatea de judecător financiar în cadrul instanțelor Curții de Conturi a fost asimilată constant calității de judecător la instanțele de drept comun, aceasta atât prin intermediul reglementărilor legale, cât și prin interpretările date acestora în practică" (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 960/2006, în „Dreptul" nr. 12/2006, p. 261).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005), modificată ulterior.

[4] Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 1123/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 58 din 24 ianuarie 2008), a respins ca inadmisibilă excepția de neconstituționalitate privind acest text, pe motiv că autorul excepției dorea completarea dispoziției criticate în sensul luării în considerare, la calculul vechimii respective și a perioadei în care judecătorul sau procurorul a fost consilier juridic (și nu doar avocat).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 776 din 12 decembrie 2013, modificată ulterior.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 449 din 19 iunie 2014.

b) pentru care exercitarea profesiei este reglementată prin legi speciale" [art. 3 alin. (1) din Norme][1].

Potrivit art. 1 alin. (1) din Legea nr. 335/2013, scopul efectuării stagiului este de asigurare a tranziției absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii, de a consolida competențele şi abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice şi exigențele locului de muncă şi pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum şi de dobândire de experiență şi vechime în muncă şi, după caz, în specialitate.

Stagiul se desfăşoară în baza unui program de activități aprobat de angajator, la propunerea conducătorului compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea stagiarul.

Acest program cuprinde:

a) obiectivele şi indicatorii de performanță cuantificabili pe baza cărora se realizează evaluarea;

b) planificarea activităților ce urmează să fie desfăşurate, în funcție de nivelul competențelor şi deprinderilor practice vizate a fi dobândite pe parcursul perioadei de stagiu (art. 3 din Legea nr. 335/2013).

Stagiarul, în afară de contractul individual de muncă, încheie cu angajatorul, pe perioada stagiului, şi un *contract de stagiu* (art. 4; art. 16-22 din Legea nr. 335/2013) anexă la contractul individual de muncă al absolventului [art. 2 alin. (1) din Norme][2].

În temeiul contractului de stagiu, părțile acestuia au mai multe drepturi şi obligații.

Conform art. 23 din Legea nr. 335/2013, stagiarul are următoarele drepturi:

a) să beneficieze de coordonarea şi sprijinul mentorului;

b) să i se stabilească un program de activități corespunzător postului, al cărui nivel de dificultate şi complexitate să crească gradual pe parcursul perioadei de stagiu;

c) să beneficieze de evaluare obiectivă;

d) să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul consolidării competențelor şi dobândirii deprinderilor practice necesare practicării ocupației;

e) să i se asigure, prin grija angajatorului, accesul la sursele de informare utile perfecționării sale şi care să-i permită consolidarea cunoştințelor;

f) să participe la formele de pregătire profesională organizate pentru stagiari;

g) să primească raportul de evaluare şi certificatul/adeverința de finalizare a stagiului;

h) să conteste referatul de evaluare al comisiei de evaluare, dacă este cazul.

Obligațiile sale sunt:

a) să se pregătească profesional în domeniul pentru care efectuează stagiul;

b) să îşi organizeze o evidență proprie a activităților pe care le efectuează;

c) să respecte sarcinile date de mentor şi de conducătorul superior ierarhic din cadrul structurii organizatorice unde efectuează stagiul;

d) să consulte mentorul pentru realizarea lucrărilor repartizate de conducătorul compartimentului;

e) să respecte confidențialitatea în legătură cu toate aspectele privind activitatea desfăşurată, în conformitate cu normele stabilite de angajator;

f) să nu exercite, pe parcursul perioadei de stagiu, activități care constituie concurență neloială angajatorului;

g) să participe la procesul de evaluare (art. 25).

La rândul său, angajatorul are următoarele drepturi:

a) să-i stabilească stagiarului, prin fişa postului, atribuții în domeniul în care se realizează stagiul;

---

[1] De exemplu: Legea nr. 51/1995 privind organizarea şi exercitarea profesiei de avocat [art. 18 alin. (1)]; Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor şi procurorilor [art. 22 alin. (1)]; Legea nr. 123/2006 privind Statutul personalului de probațiune [art. 10 alin. (1)]; Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici [art. 60 alin. (2)].

[2] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu în lumina Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*, în „Dreptul" nr. 4/2014, p. 12-13.

b) să valorifice cunoştinţele teoretice şi practice ale stagiarului în procesul muncii;

c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a atribuţiilor corespunzătoare postului;

d) să aplice sancţiunile corespunzătoare abaterilor disciplinare (art. 24).

Obligaţiile sale sunt:

a) să desemneze un mentor care să coordoneze şi să sprijine stagiarul în vederea atingerii obiectivelor şi indicatorilor de performanţă stabiliţi în programul de desfăşurare a perioadei de stagiu;

b) să stabilească stagiarului un program de activităţi în domeniul în care se realizează stagiul;

c) să asigure o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică şi tehnologică - necesară valorificării cunoştinţelor teoretice şi practice primite de stagiar în cadrul stagiului;

d) să evalueze cunoştinţele stagiarului la sfârşitul perioadei de stagiu;

e) să elibereze stagiarului certificatul/adeverinţa din care să reiasă perioada în care acesta a desfăşurat activitatea în baza contractului de stagiu, competenţele şi deprinderile practice dobândite şi alte menţiuni;

f) să nu folosească stagiarul pentru desfăşurarea altor activităţi decât cele prevăzute în contract (art. 26).

Un rol important în materia în discuţie îl are mentorul, adică persoana desemnată de angajator să coordoneze stagiarul pe durata stagiului şi care participă la activitatea de evaluare [art. 2 lit. d)]. El este numit dintre salariaţi calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul.[1] „Un mentor poate să coordoneze şi să supravegheze, în acelaşi timp, cel mult 3 stagiari" (art. 5).

Obligaţiile mentorului sunt:

a) coordonează activitatea stagiarului pe parcursul perioadei de stagiu;

b) propune modalităţi de rezolvare a lucrărilor repartizate stagiarului;

c) supraveghează modul de îndeplinire a atribuţiilor corespunzătoare postului ocupat de stagiar;

- este membru în comisia de evaluare (art. 7).

Perioada de stagiu se finalizează cu evaluarea stagiarului, aflată în competenţa unei comisii constituite în acest scop (art. 8).

Evaluarea se realizează pe baza:

a) analizei gradului de realizare a obiectivelor şi indicatorilor de performanţă stabiliţi;

b) aprecierii nivelului de consolidare a competenţelor şi de dobândire a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupaţii din domeniul în care acesta a efectuat stagiul;

c) raportului de stagiu, întocmit de către stagiar (art. 12, coroborat cu art. 11)[2].

Art. 27 din Legea nr. 335/2013 prevede că „finanţarea stagiului se poate realiza din următoarele surse:

a) bugetul propriu al angajatorului;

b) fondul social european;

c) bugetul asigurărilor pentru şomaj;

d) sponsorizări ale persoanelor fizice şi/sau juridice;[3]

e) alte surse".

---

[1] A se vedea şi art. 12 din Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 473/2014.

[2] A se vedea şi art. 16-28 din Normele metodologice, precum şi modelul Referatului de evaluare (Anexa 2), Raportul de stagiar (Anexa nr. 3), Certificatul de finalizare a stagiului (Anexa nr. 4), Adeverinţa de finalizare a stagiului (Anexa nr. 5).

[3] Sponsorizarea trebuie realizată în condiţiile prevăzute de Legea nr. 32/1994 (art. 31 din Normele metodologice).

Angajatorii care încheie contracte de stagiu „primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, pe perioada derulării contractului de stagiu pentru acel stagiar, o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea indicatorului social de referinţă al asigurărilor pentru şomaj şi stimulării ocupării forţei de muncă în vigoare, prevăzut de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, în limita fondurilor alocate cu această destinaţie" [art. 28 alin. (1)], pe baza unei convenţii încheiate cu Agenţia teritorială pentru ocuparea forţei de muncă[1].

Aceşti angajatori, sunt obligaţi să menţină raporturile de muncă ale stagiarilor pe perioada contractului de stagiu încheiat (art. 30). În caz contrar, ei vor fi obligaţi să restituie agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru şomaj pentru respectivul stagiar, plus dobânda de referinţă a Băncii Naţionale a României, în vigoare la data încetării raportului de muncă (art. 31).

§8. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale celui care solicită angajarea

18. Generalităţi. Codul muncii [art. 29 alin. (1)] cuprinde dispoziţia de principiu potrivit căreia „contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea".

Modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea, se prevede în continuare [alin. (2)], sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal – profesional sau disciplinar şi în regulamentul intern.

Însă, în art. 30 alin. (1) se dispune că încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare, se face numai prin concurs sau examen, după caz.[2] Concursul este utilizat când pe acelaşi post candidează mai multe persoane, iar examenul atunci când participă un singur candidat [art. 30 alin. (2)][3].

Există totuşi şi excepţii. Prima este prevăzută de art. 31 alin. (2) din Codul muncii, conform căruia „verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă...". A doua este reglementată de art. 74 alin. (1) şi (2) din acelaşi Cod: angajarea (mai degrabă reangajarea) se face fără examen sau concurs ori perioadă de probă în cazul salariaţilor concediaţi colectiv şi reîncadraţi într-o perioadă de 45 de zile de la concedierea lor.

Codul muncii conţine anumite limite legate de informaţiile cerute de angajator cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor profesionale: cele solicitate de la persoana care solicită angajarea nu pot avea alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale, iar cele solicitate de la foştii angajatori ai celui în cauză trebuie să privească doar activităţile îndeplinite şi durata angajării şi numai cu încunoştiinţarea prealabilă a celui în cauză [art. 29 alin. (3) şi (4)].

---

[1] A se vedea Anexa 6 la Norme.

[2] O excepţie s-a prevăzut în cazul asistenţilor medicali generalişti, moaşelor şi asistenţilor medicali pensionaţi în perioada 24 aprilie – 15 mai 2014 care formulează cerere pentru desfăşurarea activităţii în sistemul public de sănătate. Pentru astfel de situaţii, contractul individual de muncă pe durată determinată se încheie până la împlinirea vârstei de 65 de ani. Totodată este permis cumulul pensiei cu salariul (art. 22[1] din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 23/2014 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 359 din 15 mai 2014), aprobată prin Legea nr. 140/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 774 din 24 octombrie 2014).

[3] Într-un caz, s-a decis: fiind vorba despre o comasare prin absorbţie, persoana juridică absorbantă trebuie să preia personalul celei absorbite, care şi-a încetat existenţa necondiţionat de susţinerea vreunui examen sau concurs, întrucât salariaţii nu sunt nou încadraţi pentru a le fi aplicabile prevederile art. 30 din Codul muncii (Curtea de Apel Iaşi, decizia nr. 464/2007, în *Culegere de practică judiciară*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2008, p. 301-306).

O formă de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale celui care solicită angajarea o reprezintă şi *interviul* (care, în fond, presupune tot o examinare). El reprezintă „dialogul între angajator (prin reprezentantul său) şi persoana care solicită încadrarea în muncă referitor la pregătirea şi aptitudinile profesionale şi la activitatea desfăşurată anterior"[1].

O altă metodă de verificare a aptitudinilor profesionale este şi *proba practică,* întâlnită în cazul unor meserii sau activităţi de execuţie. Prin intermediul acestei probe, angajatorul verifică îndemânarea şi abilitatea viitorilor salariaţi, capacitatea lor de adaptare sau de comunicare, forţa lor fizică etc.[2]

19. Concursul sau examenul. Constituie modalitatea principală de verificare a aptitudinilor profesionale şi personale ale angajaţilor, atât în sectorul public, cât şi în cel privat.

Şi în cazul concursului este vorba tot de un examen, dar la care sunt înscrişi mai mulţi candidaţi pentru un post.

În temeiul art. 30 alin. (4) din Codul muncii, „condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului."

Până în prezent, nu a fost elaborat un asemenea regulament, în schimb mai multe acte normative, inclusiv statute profesionale, prevăd *concursul* ca modalitate de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale celui care solicită angajarea, de exemplu:

– Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici (art. 57);

– Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor şi procurorilor(art. 12);

- Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară personalului plătit din fonduri publice[3] (art. 26);

- Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011[4] (art. 89-91; art. 254; art. 295; art. 297);

– Hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea şi desfăşurarea carierei funcţionarilor publici[5];

– Regulamentul privind examenul de capacitate al judecătorilor stagiari şi al procurorilor stagiari, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 581/2006[6];

– Regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea concursului de ocupare a posturilor vacante de personal contractual din Ministerul Justiţiei[7];

– Regulile de organizare şi desfăşurare a examenului de aptitudini profesionale pentru atribuirea calităţii de auditor financiar, aprobate prin Hotărârea Camerei Auditorilor financiari din România nr. 68/2006[8];

– Normele privind organizarea concursului ori examenului pentru ocuparea funcţiei de şef secţie, şef de laborator sau şef de serviciu din unităţile sanitare publice, aprobate prin Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 1406/2006[9];

---

[1] Ion Traian Ştefănescu (coord.), în *Dicţionar de drept al muncii,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 226.

[2] Monica Gheorghe, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 87.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, modificată ulterior.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 4/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 10 martie 2016).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 14 iulie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 284/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010).

[6] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 789 din 19 septembrie 2006, modificat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 652/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 695 din 12 octombrie 2007).

[7] Aprobat prin Ordinul ministrului justiţiei nr. 1746/C/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 666 din 2 august 2006).

[8] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 786 din 18 septembrie 2006.

[9] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 962 din 30 noiembrie 2006, modificat prin Ordinul nr. 45/2007 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 73 din 31 ianuarie 2007).

– Regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea posturilor vacante de grefieri informaticieni din cadrul instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 184/2007[1];

– Metodologia-cadru de organizare şi desfăşurare a concursurilor/examenelor pentru ocuparea funcţiilor specifice comitetului director din spitalele publice, aprobat prin Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 284/2007[2];

– Normele de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea postului de manager general, persoană fizică, din serviciile de ambulanţă judeţene şi al municipiului Bucureşti, aprobat prin Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 937/2007[3];

– Regulamentul pentru ocuparea, prin concurs, a posturilor de execuţie vacante de personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor şi procurorilor aprobat prin Ordinul ministrului justiţiei nr. 1473/2007[4];

– Normele de organizare şi desfăşurare a concursurilor pentru ocuparea funcţiei de manager, persoană fizică, din spitalele publice, aprobate prin Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 1082/2010[5];

– Regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocuparea posturilor şi funcţiilor vacante din sistemul de probaţiune, aprobat prin Ordinul ministrului justiţiei nr. 2475/C/2011[6];

– Regulamentul de organizare şi desfăşurare a concursului de admitere în magistratură, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 279/2012[7];

- Regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea concursului de promovare a judecătorilor şi procurorilor, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 148/2015[8];

– Regulamentul privind transferul şi detaşarea judecătorilor şi procurorilor, delegarea judecătorilor, numirea judecătorilor şi procurorilor în alte funcţii de conducere, precum şi numirea judecătorilor în funcţia de procuror şi a procurorilor în funcţia de judecător, prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 113/2015[9];

- Metodologia de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea posturilor didactice/catedrelor vacante/rezervate în unităţile de învăţământ particular din învăţământul preuniversitar, aprobat prin Ordinul ministrului educaţiei, cercetării, tineretului şi sportului nr. 5625/2012[10];

– Regulamentul privind procedura de organizare şi desfăşurare a examenului sau concursului pentru dobândirea calităţii de notar stagiar, aprobat prin Hotărârea nr. 72/2013[11]

– Metodologia de organizare şi desfăşurare a examenului naţional de definitivare în învăţământ, aprobată prin Ordinul ministrului educaţiei naţionale nr. 4802/2014[12] etc.

---

[1] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 253 din 16 aprilie 2007, modificat ulterior.

[2] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 16 februarie 2007, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 912/2014 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 589 din 6 august 2014).

[3] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 376 din 4 iunie 2007, modificat prin Ordinul nr. 1128/2011 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 467 din 4 aprilie 2011).

[4] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 411 din 19 iulie 2007, modificat prin Ordinul nr. 1214/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 312 din 12 mai 2010).

[5] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 547 din 4 august 2010, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1488/2014 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 18 decembrie 2014).

[6] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 913 din 22 decembrie 2011, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 4096/2014 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 831 din 14 noiembrie 2014).

[7] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 258 din 19 aprilie 2012, 2011, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1216/2014 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 900 din 11 decembrie 2014).

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 122 din 17 februarie 2015.

[9] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 122 din 17 februarie 2015.

[10] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 732 din 30 octombrie 2012.

[11] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din 12 august 2013, modificat ulterior prin Hotărârea nr. 79/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 556 din 28 iulie 2014).

[12] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 772 din 23 octombrie 2014.

De exemplu, Regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea concursului pentru ocupare a posturilor vacante de personalul contractual din Ministerul Justiției prevede că poate ocupa o funcție salariată, persoana care îndeplineşte următoarele condiții:

a) este cetățean român cu domiciliul în România;

b) are capacitate deplină de exercițiu;

c) are studii ce corespund funcției;

d) nu are antecedente penale;

e) este aptă din punct de vedere medical pentru exercitarea funcției;

f) a promovat concursul organizat potrivit prezentului regulament (art. 1)[1].

Data şi locul susținerii concursului, tematica, bibliografia, numărul posturilor vacante, cerințele generale ale fiecărui post, prezentarea generală a postului, regulamentul şi probele de concurs, date de contact, termenul limită pentru depunerea actelor de înscriere la concurs şi cuantumul taxei de concurs se aduc la cunoştință celor interesați prin afişare la sediul Ministerului Justiției şi pe pagina web a instituției, cu cel puțin 30 de zile înainte de data fixată pentru susținerea primei probe a concursului.

Anunțul de concurs publicat prin intermediul mass-media în acelaşi termen cuprinde data şi locul desfăşurării concursului, numărul de posturi vacante, probele de concurs şi indicarea sursei de unde se pot obține informații suplimentare în legătură cu concursul [art. 3 alin. (1) şi (2)].

Cererea de înscriere împreună cu actele solicitate se depun cu cel puțin 10 zile înainte de data fixată pentru susținerea primei probe a concursului sau pentru testarea psihologică la secretariatul comisiei de organizare a concursului din cadrul Ministerului Justiției [art. 4 alin. (1)].

În funcție de specificul posturilor scoase la concurs, ministrul justiției stabileşte, prin ordin, comisia de organizare a concursului, comisiile de concurs, precum şi comisia de soluționare a contestațiilor.

Din comisiile de concurs sau din comisia de soluționare a contestațiilor nu pot face parte acele persoane care sunt soți, rude sau afini până la gradul al IV-lea inclusiv, cu oricare dintre candidații înscrişi la concurs.

Comisiile de concurs au următoarele atribuții principale:

– stabilesc subiectele pentru proba scrisă şi corectează lucrările scrise;

– stabilesc conținutul probei practice;

– stabilesc planul interviului şi realizează interviul;

– notează pentru fiecare candidat fiecare probă a concursului;

– recorectează şi stabilesc nota finală acordată la fiecare probă a concursului, dacă există o diferență în notare mai mare de două puncte între corectori.

Examinarea candidaților se va face prin susținerea unei probe scrise de verificare a cunoştințelor teoretice şi/sau o probă practică, în funcție de cerințele generale ale postului pentru care se candidează, precum şi a unui interviu.

În raport de specificul postului, se poate introduce înainte de examinarea candidaților obligativitatea efectuării unei testări psihologice, cu caracter eliminatoriu.

Pentru a fi declarați admişi la proba scrisă de verificare a cunoştințelor teoretice candidații trebuie să obțină cel puțin nota 7, dar nu mai puțin de nota 5 pentru fiecare disciplină de concurs (art. 12).

---

[1] Şi alte acte normative stabilesc anumite condiții pentru înscrierea la concurs. Astfel, potrivit art. 2 alin. (1) din Metodologia de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcțiilor de director şi director adjunct din unitățile de învățământ preuniversitar de stat (cit. *supra*), la concursul pentru ocuparea funcțiilor de director sau director adjunct din învățământul preuniversitar de stat pot candida persoanele care îndeplinesc cumulativ, următoarele condiții:

a) de studii;

b) sunt titulare în învățământul preuniversitar, au cel puțin gradul didactic II şi o vechime la catedră de cel puțin 5 ani;

c) dovedesc calități profesionale, manageriale şi morale, reflectate prin calificativul „Bine" sau „Foarte bine" în ultimii 3 ani şi nu au fost sancționate disciplinar în anul şcolar curent;

d) nu au fost condamnate pentru săvârşirea uni infracțiuni sau nu au fost lipsite de dreptul de a ocupa un post didactic prin hotărâre judecătorească definitivă de condamnare penală;

e) sunt apte din punct de vedere medical pentru îndeplinirea funcției;

f) la data susținerii concursului au vârsta cu cel puțin 4 ani mai mică decât vârsta maximă de pensionare pentru munca depusă şi limită de vârstă.

Pentru a fi declarați admiși la proba practică, ei trebuie să obțină cel puțin nota 7 [art. 14 alin. (4)].

Candidații declarați admiși la proba scrisă de verificare a cunoștințelor teoretice și/sau la proba practică vor susține un interviu în termen de maximum 48 de ore de la soluționarea contestațiilor pentru proba scrisă de verificare a cunoștințelor teoretice ori pentru proba practică sau, după caz, de la afișarea rezultatelor pentru proba practică.

Și în cazul interviului este necesară notarea cu minimum nota 7 [art. 15 alin. (6)].

Admiterea candidaților reușiți la concurs se face în ordinea descrescătoare a notelor finale ale concursului obținute, în funcție de posturile vacante.

La note finale de concurs egale, comisia stabilește candidatul admis în raport cu nota obținută la proba scrisă de verificare a cunoștințelor teoretice sau, dacă aceasta nu s-a susținut ori notele obținute sunt egale, în raport cu cea obținută la proba practică.

Dacă notele obținute în urma acestor probe sunt egale, se organizează un interviu suplimentar în fața aceleiași comisii de concurs, având drept scop departajarea candidaților (art. 18).

Cu caracter general, orice concurs constă într-o *probă scrisă și o probă orală*, iar pentru anumite funcții, va consta dintr-o *probă practică*.

Într-un caz s-a decis că nu există niciun drept de alegere al angajatorului între participanți ori între următorul candidat și o altă persoană din cadrul unității, chiar și atunci când primul clasat în urma concursului este pensionabil. Ar fi trebuit, într-o asemenea situație, ca anterior concursului unitatea să stabilească o limită de vârstă pentru candidați și nu după finalizarea lui[1].

Cu atât mai mult, este ilegală angajarea persoanei clasată pe locul următor, pe motivul că persoana clasată pe primul loc era gravidă[2].

20. Perioada de probă. Codul muncii (în art. 31) reglementează perioada de probă, ca modalitate de verificare a aptitudinilor salariatului, facultativă sau obligatorie, după caz[3].

Ca regulă generală, perioada de probă *este facultativă și subsidiară concursului sau examenului*[4]. Ea *nu se prezumă* și nici nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie prevăzută *expres,* în contract [art. 17 alin. (3) lit. n), coroborat cu art. 17 alin. (4) din Cod][5]. Astfel, nu se poate susține că se îngrădește dreptul la muncă, iar angajatorul săvârșește un abuz de drept[6].

Perioada de probă este utilă ambelor părți ale contractului:

– *angajatorului,* pentru că astfel va putea aprecia mai bine și direct competența și aptitudinile salariatului la locul de muncă[7], iar în caz de necorespundere profesională îl va putea concedia fără preaviz și fără alte formalități prevăzute de lege în cazul unei concedieri propriu-zise;

– *salariatului,* deoarece va constata dacă îi convine munca încredințată, iar dacă nu, va decide unilateral, fără condiții, încetarea contractului său.

---

[1] Curtea Supremă de Justiție, Secția de contencios administrativ, decizia nr. 3745/2000 în „Dreptul" nr. 8/2001, p. 199-200.

[2] Curtea de Apel Cluj, decizia civilă nr. 2575/2005, cu notă de Marta Vitos, în „Curierul Judiciar" nr. 3/2006, p. 2-7.

[3] Perioada de probă (nereglementată de dreptul Uniunii Europene) este menită să verifice aptitudinile și capacitățile lucrătorului (Curtea de Justiție, Hotărârea din 5 februarie 2015 în Cauza C-117/14, în „Revue de droit du Travail", nº 3-mars, 2015, p. 154).

[4] În *Italia*, părțile sunt libere să încheie un *pact de probă*, a cărui durată este stabilită de ele în funcție de specificul activității. Legea însă prevede o durată maximă de 6 luni, unele contracte colective de muncă stabilesc o durată fixă de o săptămână. În timpul perioadei de probă fiecare parte are posibilitatea de a renunța la contract fără preaviz. După expirarea acestei perioade, angajarea devine definitivă, iar activitatea prestată se consideră vechime în muncă (Luisa Galantino, *Dirito del lavoro,* G. Gioppichelle Editore, Torino, 1995, p. 172).

[5] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Perioada de probă în reglementarea Codului muncii,* în „Dreptul" nr. 8/2003, p. 25.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 791/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 71.

[7] Codul muncii francez reglementează „perioada de încercare"; ea permite angajatorului să evalueze competențele salariatului, în special cele privind experiența acestuia (art. L. 1221-20).

Este *obligatorie şi exclusivă* verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap prin modalitatea perioadei de probă [art. 31 alin. (2)]. Aşadar, în cazul acestor persoane este *exclus* examenul sau concursul.

Termenul de 6 luni prevăzut la art. 31 alin. (5) în cazul absolvenţilor instituţiilor de învăţământ superior la debutul în profesie este unul general, valabil doar în situaţia în care, prin legi speciale nu există stabilit un alt termen.

O asemenea dispoziţie conţine şi art. 1 alin. (1) din Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior[1]. Oricum, stagiul nu trebuie „amestecat" cu perioada de probă; scopul şi natura lor sunt total diferite. Dacă primul are rolul de a asigura tranziţia „absolvenţilor de învăţământ de la sistemul de educaţie la piaţa muncii, de a consolida competenţele şi abilităţile profesionale pentru adaptarea la cerinţele practice şi exigenţele locului de muncă şi pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum şi de dobândire de experienţă şi vechime în muncă şi, după caz, în specialitate" [art. 1 alin. (2) din Legea nr. 335/2013], perioada de probă este o modalitate practică de verificare a aptitudinilor tuturor categoriilor de salariaţi după încheierea contractului individual de muncă [art. 31 alin. (1) din Codul muncii]. Cele două instituţii se exclud deoarece stagiul, alături de alte obiective, asigură verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului stagiar[2]. Este însă de menţionat şi asemănarea dintre ele, aceasta referindu-se la încetarea contractului individual de muncă. Art. 20 alin. (1) din Legea nr. 335/2013 [aproape identic ca în cazul perioadei de probă – art. 31 alin. (3) din Codul muncii] prevede: „La sfârşitul perioadei de stagiu, când evaluarea s-a finalizat fără promovarea acesteia, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia".

Perioada de probă este diferită, ca întindere, astfel:

– cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie[3];

– de cel mult 120 zile calendaristice pentru funcţiile de conducere" [alin. (1)][4];

– maximum 30 de zile calendaristice în cazul persoanelor cu handicap şi nu poate depăşi 30 de zile lucrătoare în cazul ucenicilor[5].

În cazul persoanelor cu handicap există şi o altă reglementare (paralelă), cea a art. 85 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap care prevede o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puţin 45 de zile lucrătoare. Faţă de această situaţie, se ridică întrebarea care text este aplicabil? Apreciem că se aplică dispoziţiile Codului muncii deoarece[6]: aceste dispoziţii au un caracter imperativ şi sunt, în acelaşi timp mai favorabile salariaţilor pe motivul că incertitudinea existenţei contractului lor de muncă priveşte o durată de timp mai redusă. În acelaşi timp, prevederile Legii nr. 448/2005 au un caracter dispozitiv, consacră un drept al salariaţilor, care nu prezintă interes pentru a fi exercitat de vreme ce s-ar prelungi nejustificat existenţa unui raport de muncă precar[7], incert.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 776 din 12 decembrie 2013.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de stagiu în lumina Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior*, în „Dreptul" nr. 4/2014, p. 19.

[3] După modificarea Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, s-a renunţat la reglementarea separată a perioadei de probă în cazul muncitorilor necalificaţi. Ca urmare, se poate aprecia că aceştia pot fi supuşi aceleiaşi perioade de probă ca şi ceilalţi salariaţi (muncitori calificaţi).

[4] Potrivit art. 277 alin. (1) din Codul muncii, funcţiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

[5] Art. 22 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013.

[6] A se vedea Alexandru Ţiclea, *Discuţii privind interpretarea unor dispoziţii din legislaţia muncii contradictorii sau neclare,* în „Dreptul", nr. 9/2012.

[7] A se vedea Raluca Dimitriu, *Conceptul de* „muncă precară" şi implicaţiile sale în reglementarea raporturilor de muncă, în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012, p. 118.

Privind majorarea perioadei de probă de la 30 la 90 de zile în cazul funcțiilor de execuție și de la 90 la 120 de zile în cazul funcțiilor de conducere, prin Legea nr. 40/2011, Curtea Constituțională a reținut[1] că „această soluție legislativă impune perioade relevante prin prisma angajatorului, în care acesta să poată evalua corespunderea profesională a angajatorului pentru postul în cauză. Fixarea acestor perioade maximale dă posibilitatea angajatorului de a aprecia în mod colectiv prestația profesională a angajatului."

În conformitate cu art. 85 din Codul muncii, în cazul contractelor individuale de muncă pe durată determinată, perioada de probă nu va depăși:

– 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

– 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

– 30 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

– 45 zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Observăm, diferențierea ce se face între contractele individuale de muncă încheiate pe durată nedeterminată și cele încheiate pe perioadă determinată în ceea ce privește perioada de probă. Dacă în primul caz această perioadă se calculează pe zile calendaristice, în cel de-al doilea caz se calculează pe zile lucrătoare. Pentru egalitate de tratament, și pentru a se da posibilitatea unui calcul riguros al perioadei de probă, s-ar impune, *de lege ferenda*, ca în toate cazurile, acesta să fie stabilită pe zile lucrătoare și nu pe zile calendaristice (care nu au nicio relevanță). Salariatul poate fi verificat profesional, la locul de muncă, în perioada de probă, numai în zilele lucrătoare nu (*absurdum*) în cele nelucrătoare[2].

Așadar, ca regulă, legea prevede o durată maximă a perioadei de probă. Durata efectivă se stabilește de către angajator, cu acordul salariatului, la încheierea contractului lor[3].

În temeiul art. 49 alin. (6) din Codul muncii, în cazul suspendării contractului se suspendă și perioada de probă[4], urmând ca după încetarea suspendării să se continue curgerea acestei perioade până la împlinirea termenului legal.

Pentru a preveni abuzurile, Codul muncii stabilește unele reguli privind utilizarea perioadei de probă.

O primă regulă constă în aceea că angajatorul trebuie să informeze salariatul anterior încheierii sau modificării contractului cu privire la perioada de probă [art. 17 alin. (3) lit. n)]. Dar, chiar dacă angajatorul nu informează persoana selectată în vederea angajării ori salariatul cu privire la perioada de probă, el nu este decăzut din dreptul de a verifica aptitudinile acelei persoane printr-o atare modalitate. Așadar, cu sau fără informarea anterioară a persoanei respective, angajatorul poate solicita perioada de probă[5].

O a doua regulă: pe durata executării unui contract nu poate fi stabilită decât *o singură* perioadă de probă. Doar, excepțional, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase [art. 32 alin. (1) și (2)].

Acest text poate ridica unele probleme generate de diverse situații.

---

[1] Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

[2] Alexandru Țiclea, *Încetarea contractului individual de muncă la sfârșitul perioadei de probă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 112.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3422/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I, 2011*, Editura Hamangiu, București, 2011, p. 63.

[4] Luminița Dima, *Noutăți aduse instituțiilor modificării și suspendării contratului individual de muncă prin Legea nr. 40/2011*, în „Curierul Judiciar" nr. 3/2012, p. 155.

[5] Ion Traian Ștefănescu, *Principalele aspecte teoretice... (I)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 4.

Astfel, dacă salariatul nu va corespunde profesional în noua funcție sau profesie va fi concediat sau va reveni la vechiul său loc de muncă? Cum nicio dispoziție a Codului muncii nu răspunde la întrebare urmează ca părțile, printr-o clauză contractuală, să lămurească acest aspect.

O a treia regulă: perioada în care se pot face angajări succesive de probă a mai multor persoane pentru același post este de maxim 12 luni (art. 33). Textul este menit să prevină abuzurile angajatorului referitoare la utilizarea excesivă a perioadei de probă; termenul de 12 luni este mai mult decât suficient pentru a verifica, practic, aptitudinile și cunoștințele profesionale a salariaților angajați sub această condiție.

Desigur că perioada de probă începe să curgă și se calculează din prima zi a executării contractului (prestării muncii) și expiră la epuizarea termenului stabilit (90 de zile sau 120 de zile calendaristice etc.) Așadar, în astfel de situații, calculul nu se face pe zile lucrătoare.

Însă, pentru ca perioada de probă să-și atingă scopul, este necesar ca salariatul să fie prezent la locul de muncă, să nu intervină vreun caz de suspendare a contractului său (de exemplu, pentru incapacitate de muncă, sau concediu fără plată etc.). Într-un astfel de caz, perioada de probă se va prelungi cu zilele nelucrate[1].

Pe durata perioadei de probă-prevede art. 31 alin. (4) din Codul muncii – salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă. Evident, ca o consecință, perioada respectivă constituie vechime în muncă.

De altfel, el desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă, de cele mai multe ori pe durată nedeterminată, valid din punct de vedere legal (atunci când nu sunt motive de nulitate a lui).

Se prevede că pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă contractul individual de muncă poate înceta, numai printr-o notificare scrisă[2], la inițiativa oricăreia dintre părți fără a fi necesară motivarea acesteia [art. 31 alin. (3)][3]. Tot astfel, poate înceta și contractul de ucenicie la locul de muncă[4].

Curtea Constituțională a reținut că[5] încetarea contractului individual de muncă în temeiul art. 31 alin. (3) din Codul muncii este o consecință firească a prevederilor alin. (1) al aceluiași articol, potrivit căruia „pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere".

Curtea a mai observat că „regimul juridic aplicabil raporturilor de muncă pe parcursul perioadei de probă a fost expres reglementat de legiuitor ca fiind unul special față de cele pentru care nu se stabilește o atare perioadă. De aceea, pentru a verifica aptitudinile

---

[1] În acest sens este jurisprudența franceză (Bernadette Lardy–Pélissier, Jean Pélissir, Agnés Roset, Lysiane Tholy, *op. cit.*, p. 48).

[2] În situația inexistenței contractului individual de muncă în formă scrisă, notificarea încetării acestuia în perioada de probă nu putea îmbrăca forma scrisă, lipsind obiectul notificării (Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2983/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 107).

[3] S-a susținut că textul nu ar fi aplicabil cu privire la contractul de muncă al liderilor sindicali și nici în cel al reprezentanților salariaților.

De asemenea, angajatorul nu ar putea concedia pe salariata gravidă aflată în perioada de probă (Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la dreptul angajatorului de a înceta contractul individual de muncă în perioada de probă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2007, p. 44).

Avem rezerve față de această opinie ținând seama de împrejurarea că în oricare din cele două situații contractul individual de muncă în perioada de probă nu este consolidat, iar clauza de denunțare a contractului, în perioada respectivă, nu poate fi afectată de interdicții. În plus, într-o atare ipoteză nu este vorba de o veritabilă concediere.

Precizăm că prin Decizia nr. 657/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 418 din 18 iunie 2009), Curtea Constituțională a observat că textul în discuție este conform cu legea fundamentală.

[4] Art. 9 alin. (1) din Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2006.

[5] Decizia nr. 334/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 358 din 28 mai 2012).

profesionale ale angajatului, legiuitorul a introdus şi o condiţie specială, aplicabilă raportului de muncă astfel încheiat, şi anume notificarea prevăzută la art. 31 alin. (3) din Codul muncii, notificare ce nu trebuie motivată şi care echivalează cu faptul că aptitudinile profesionale ale angajatului nu corespund cerinţelor postului. Este o decizie discreţionară luată de angajator, acesta deţinând o poziţie care presupune inclusiv luarea unei atare decizii. De altfel, clauza contractuală criticată încurajează perfecţionarea profesională continuă a angajaţilor, fiind convenită şi agreată de ambele părţi la încheierea contractului".

De esenţa notificării este comunicarea acesteia. De aceea, încetarea contractului individual de muncă nu poate interveni decât după comunicarea notificării către cealaltă parte. Dacă nu se respectă condiţia notificării scrise sau dacă notificarea este comunicată după terminarea perioadei de probă, încetarea contractului în baza acestui temei legal se realizează cu încălcarea legii, motiv pentru care este lovită de nulitate[1].

Observăm din acest textul art. 31 alin. (3) că notificarea poate interveni în două momente:

- *primul*, „pe durata" perioadei de probă, oricând, în orice zi, încadrată în această perioadă;
- *al doilea*, „la sfârşitul" acestei perioade.

Discuţii pot interveni cu privire la acest din urmă moment (sfârşitul perioadei de probă)[2].

Evident că în ipoteza perioadei prevăzută pe zile lucrătoare, sfârşitul său va coincide cu ultima zi a acestei perioade, notificarea putând interveni, cel mai târziu, la încheierea programului de lucru din acea zi.

În cea de-a doua ipoteză (a perioadei de probă stabilită pe zile calendaristice), regula de mai sus este valabilă atunci când ultima zi a termenului este una lucrătoare. Dacă această zi este una nelucrătoare apreciem că finalul perioadei se va prelungi, până la prima zi lucrătoare, care va deveni ultima a perioadei de probă[3].

Perioada de probă constituie o clauză de *dezicere* (de *denunţare*, de *desistare*) a contractului individual de muncă[4].

A fost exprimată şi opinia, potrivit căreia perioada de probă „are totuşi *natura juridică* a condiţiei, în sensul că în măsura în care salariatul nu corespunde postului, raportul său de muncă încetează"[5]. Este vorba de o condiţie rezolutorie, adică de un eveniment viitor şi incert[6].

Deci, oricând, pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul poate înceta printr-o notificare scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără să fie obligatoriu acordarea preavizului [stabilit în favoarea salariatului de art. 75 din Codul muncii[7], sau în cea a angajatorului de art. 81 alin. (4) din acelaşi Cod].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3422/R/2011, *cit. supra*.

[2] Alexandru Ţiclea, *Încetarea contractului individual de muncă*..., p. 114-115.

[3] În sens contrar sunt: Tribunalul Bucureşti, Secţia a VIII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, sentinţa civilă 8033/2009; Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 2009/R/2010.

Instanţele au considerat, în esenţă, că nu sunt aplicabile dispoziţiile art. 101 din Cod proc. civ. deoarece acestea privesc termenele procedurale, iar termenul de probă nu are un astfel de caracter. Aşa fiind, nu are nici relevanţă că ultima zi a perioadei de probă coincide cu o zi nelucrătoare, angajatorul putând comunica notificarea chiar într-o asemenea zi.

[4] A se vedea Sanda Ghimpu, *Termenul de încercare în contractul de muncă*, în Justiţia Nouă nr. 1/1961, p. 47-51; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 208-218; Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 208; Ion Traian Ştefănescu, *Modificările Codului muncii*..., p. 44-45.

A se vedea şi Şerban Beligrădeanu, *Perioada de probă – clauză de dezicere şi consecinţele sale asupra încetării contractului individual de muncă*, în Dreptul nr. 9/2007, p. 60-70.

În acelaşi sens este şi Curtea de Apel Timişoara, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1034/2008.

[5] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 156.

[6] Vlad Barbu, Cosmin Cernat, *Analiză critică asupra dispoziţiilor legale privind „perioada de probă"*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008, p. 46-47.

[7] Se consideră, pe bună dreptate, că art. 73 alin. (2) din Codul muncii (care consacră concedierea celui aflat în perioada de probă fără preaviz) a fost abrogat implicit prin introducerea alin. 4^1 al art. 31. Evident, ar fi fost preferabilă o

S-a introdus astfel, o cale simplificată de încetare a contractului supus perioadei de probă, avantajoasă, pe baza principiului simetriei juridice, ambelor părți. Soluția se justifică având în vedere precaritatea unui atare contract; el nu este consolidat, decât după expirarea perioadei de probă şi numai dacă salariatul corespunde profesional postului în care este încadrat ori dacă el este mulțumit de acel post şi doreşte să continue activitatea.

De subliniat este că într-un asemenea caz nu este necesară nici cercetarea sau evaluarea prealabilă a salariatului, prevăzută de art. 63 alin. (2) din Codul muncii în cazul încetării contractului individual de muncă în temeiul art. 61 lit. d) din acelaşi Cod la inițiativa angajatorului (pentru necorespundere profesională) şi nici nu subzistă obligația oferiri unui alt post acelui salariat corespunzător pregătirii profesionale (art. 64 din Codul muncii)[1]. Este o opțiune a legiuitorului care-i permite selectarea resursei sale umane[2]. Totodată, trebuie precizat că la expirarea perioadei de probă contractul nu încetează de drept, ci este necesară manifestarea de voință expresă a uneia dintre părți[3].

Se poate aprecia, cel puțin teoretic, că notificarea scrisă a angajatorului de încetare a contractului se aseamănă cu *o concediere* „pentru necorespundere profesională a salariatului, cu particularități în raport cu regulile concedierii de drept comun"[4], iar cea a angajatului cu *o demisie*, evident, ambele mult simplificate[5], deoarece nu se impune emiterea unei decizii de concediere în sensul art. 62 alin. (2) din Codul muncii[6] şi nici existența unui preaviz din partea salariatului pe durata căruia contractul continuă să-şi producă efectele, aşa cum prevede art. 81 alin. (4) şi (5) din acelaşi Cod[7].

Se merge chiar mai departe, susținându-se că „dreptul angajatorului de a denunța unilateral contractul individual de muncă în perioada de probă este limitat de constatarea inaptitudinilor profesionale ale salariatului. Iar constatarea trebuie să se bazeze pe criterii obiective care, în cazul unui conflict de muncă, să poată fi verificate de judecător, pentru a înlătura în acest fel eventualele aprecieri abuzive, fără legătură cu relația de muncă, ale angajatorului..."[8]

---

abrogare expresă. (Ion Traian Ştefănescu, *Comentarii referitoare la Legea nr. 371/2005 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea şi completarea Codului muncii*, în „Revista de drept comercial" nr. 2/2006, p. 114-115; *Idem*, *Modificările Codului muncii*, p. 47-48).

Într-adevăr „este de principiu că abrogarea tacită acționează ori de câte ori prin notificările/completările aduse subsecvent unei legi se înfăptuieşte o statornicire diferită de cea anterioară..." (Şerban Beligrădeanu, *Perioada de probă...*, p. 69).

[1] În sensul că se impune oferirea unui asemenea post, dacă el există în structura unității, a se vedea Magda Volonciu, *Un nou regim juridic în cazul încetării contractului de muncă în perioada de probă*, în „Curierul judiciar" nr. 7-8/2005, p. 96.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 1782/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2016, p.118.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5250/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009, p. 176.

[4] Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la dreptul angajatorului de a înceta contractul individual de muncă în perioada de probă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2007, p. 41-43.

[5] Din interpretarea art. 1231-1 al Codului muncii francez s-a dedus că încetarea contractului individual de muncă, intervenită în perioada de probă nu poate fi calificată, după caz, concediere sau demisie şi, prin urmare, nu poate fi supusă unui atare regim juridic (Curtea de Casație, Hotărârea din 7 februarie 2012, nº 10-27525, în „Revue de droit du Travail", nº4-avril, 2012, p. 214).

[6] În sens contrar, a se vedea Magda Volonciu, *op. cit.* p. 93-94; *Idem*, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 161-162; Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, Dreptul *muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 44-46.

Se susține că în realitate, completarea art. 31 cu alin. (4[1]) nu a modificat cu nimic regimul anterior, încetarea contractului individual de muncă, având loc tot potrivit art. 61 lit. d) din Codul muncii (pentru necorespundere profesională).

[7] A se vedea în acelaşi sens Decizia Curții Constituționale nr. 653/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 28 iulie 2011).

[8] Ovidiu Ținca, *Câteva comentarii privind perioada de probă din contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 11.

Totodată, se susține că „textul art. 31 alin. (3) din Codul muncii dă dreptul angajatorului să înceteze contractul individual de muncă, fără a-şi motiva decizia, dar, în cazul în care salariatul contestă concedierea considerând-o abuzivă (datorată altor considerente decât necorespunderea profesională), judecătorul este obligat să verifice susținerile

Într-adevăr, este vorba de un act mai simplu – o notificare, nemotivată, dar scrisă – condiție *ad validitatem* –, prin care partea interesată aduce la cunoștința celeilalte părți voința sa de încetare a contractului „pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă".

Totuși, este posibilă sesizarea instanței de judecată de oricare din părți dacă dezicerea de contract s-a realizat cu încălcarea legii, de exemplu, nu s-a respectat forma scrisă a comunicării, ori acesta a intervenit după expirarea perioadei de probă sau a fost săvârșit un abuz de drept etc.[1]

§9. Informarea persoanei care solicită angajarea

21. Elementele informării. Preluând dispozițiile dreptului comunitar (Directiva Consiliului 91/533/CEE din 14 octombrie 1991), Codul muncii instituie obligația angajatorului ca anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă să informeze persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele principale[2] pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice[3].

De altfel, și în cazul altor categorii de contracte părțile au obligația de a se informa reciproc[4].

Informarea trebuie să cuprindă cel puțin următoarele elemente (art. 17):

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

---

celui concediat și să constate dacă angajatorul a comis sau nu un abuz de drept. În caz contrar, s-ar ajunge la situația în care decizia de încetare a contractului individual de muncă luată de angajator ar avea caracter absolut și nu ar putea fi atacată în justiție. Or, art. 31 alin. (3) din Codul muncii instituie o prezumție relativă în favoarea angajatorului (adică denunțarea contractului s-a datorat lipsei aptitudinilor profesionale ale salariatului), prezumție care poate fi răsturnată de salariatul interesat (de exemplu, denunțarea contractului individual de muncă în perioada de probă s-a datorat activismului sindical al salariatului în cauză). Dispoziția din art. 31 alin. (3) din Codul muncii dă dreptul angajatorului să nu-și justifice decizia de denunțare a contractului individual de muncă, dar acest lucru nu înseamnă că textul legal permite denunțarea fără temei. Faptul că angajatorul nu-i prezintă salariatului motivul pentru care îl consideră necorespunzător profesional nu trebuie să conducă la concluzia că nu este necesar un temei profesional la luarea deciziei. Nemotivarea deciziei nu înseamnă lipsa motivului. De aceea, dreptul angajatorului de a denunța contractul individual de muncă în perioada de probă nu este discreționar (p. 13).

În concepția aceluiași autor, în conformitate cu norme naționale [art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, art. 21 alin. (1) lit. b) și c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003, art. 10 alin. (5) lit. a) din Legea nr. 202/2002] și europene (art. 10 pct. 1 din directiva 92/85/CEE a consiliului din 19 octombrie 2002), există interdicția de a concedia femeia gravidă, inclusiv în temeiul art. 31 alin. (3) din Codul muncii (p. 14-16).

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Modificările Codului muncii...* p. 46-47.

[2] Termenul de „principale", în loc de „generale" a fost introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 18 septembrie 2006).

[3] Cadrul general de informare și consultare a angajaților este reglementat de Legea nr. 467/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006), care transpune Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE.

[4] A se vedea Vasile Pătulea, *Obligația de informare în formarea contractelor,* în „Revista de drept comercial" nr. 6/1998, p. 75 și urm.

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă.

Elementele enumerate trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă[1]. De altfel, angajatorii trebuie să utilizeze în practică modelul cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa de la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003, modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1616/2011[2].

Conform art. 105 din Codul muncii, în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial, se mai adaugă următoarele elemente:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

Dacă lipsesc aceste elemente se consideră că acel contract a fost încheiat pentru o normă întreagă.

Potrivit art. 18 din Codul muncii, atunci când salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i comunica și informații referitoare la:

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;

c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;

d) condițiile de climă;

e) reglementările principale din legislația muncii din acea țară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare iar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;

g) condițiile de repatriere a lucrătorului.

Informațiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

De asemenea, se vor comunica acele informații prevăzute de legile speciale care reglementează criteriile specifice de muncă în străinătate.

Este, astfel, evident că dispozițiile referitoare la obligația de informare pe care o are angajatorul în cazul în care persoana selectată, respectiv salariatul urmează să muncească în străinătate se completează cu prevederile Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români ce urmează să presteze munca în străinătate[3].

22. Realizarea informării. Legiuitorul român a preluat obligația de informare din dreptul comunitar (Directiva 91/533/CEE din 14 octombrie 1991)[4], dar, inițial nu a preluat și modalitatea de realizare a informării. De asemenea, se îndepărtase de termenul în care aceasta trebuie îndeplinită. Chiar după modificarea și completarea art. 17 din Codul muncii, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, nu s-a dat pe deplin satisfacție directivei europene.

---

[1] Pentru amănunte privind conținutul informării, a se vedea Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole, vol. I, Articolele 1-107*, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 452-454.

[2] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 415 din 14 iunie 2011.

[3] A se vedea pentru amănunte Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 101-103.

[4] A se vedea și Alexandru Țiclea, *Soluții și propuneri privind interpretarea și aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 7-8.

A fost nevoie de o nouă modificare – Legea nr. 371/2005 – care să armonizeze Codul muncii cu dreptul european, să simplifice procedura informării, dându-se, în acelaşi timp, satisfacţie deplină drepturilor salariatului conform textului actual, „obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adiţional, după caz"[1].

Faţă de Directiva 91/533/CEE, observăm simplificarea adusă de legiuitorul român în ceea ce priveşte modalitatea de realizare a informării, care se justifică prin *obligativitatea formei scrise a contractului* individual de muncă [art. 16 alin. (1) şi (2) din Codul muncii] şi prin regula conform căreia modificarea acestui contract *este posibilă numai prin acordul părţilor* [art. 41 alin. (1)].

Informarea nu este prealabilă negocierii contractului, nu are legătură cu oferta (act unilateral al angajatorului), ci aceasta (firesc) este ulterioară înţelegerii părţilor şi ea se realizează (împlineşte) la momentul semnării formularului (de contract, de act adiţional), formular care consfinţeşte învoiala părţilor.

Se consideră[2] că art. 17 alin. (2) din Codul muncii instituie o prezumţie de informare ce funcţionează în favoarea angajatorului. Din momentul în care contractul s-a încheiat, se prezumă că anterior angajatorul şi-a îndeplinit obligaţia de a informa persoana selectată cu privire la elementele acelui contract de muncă. Prezumţia funcţionează identic şi în cazul modificării contractului; încheindu-se actul adiţional modificator, se prezumă că angajatorul şi-a îndeplinit obligaţia legală de a informa salariatul despre acea modificare.

Curtea Constituţională a reţinut că angajatorul are posibilitatea de a hotărî unilateral sau în acord cu angajaţii „asupra modalităţii în care îi va informa pe aceştia din urmă cu privire la condiţiile de muncă şi la elementele care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă, asigurându-se că poate proba ulterior executarea obligaţiei"[3].

În temeiul alin. (6) al art. 17 din Codul muncii, la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de terţi, conform propriei opţiuni.

Este o dispoziţie utilă atât pentru persoana selectată sau salariat, cât şi pentru angajator. Terţul poate fi din unitate (un alt salariat, un reprezentant sindical etc.), dar şi unul din afara ei, de pildă un avocat, un expert etc.[4]

Se prevede că în situaţia în care angajatorul nu-şi execută obligaţia de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare (art. 19).

Aşa fiind, sancţiunea care poate interveni împotriva angajatorului, în baza textului citat, constă în acordarea de despăgubiri. Dar, condiţia necesară pentru pretinderea lor o reprezintă existenţa unui prejudiciu, care trebuie, deci, dovedit de cel ce le solicită.

---

[1] În dreptul comunitar informarea trebuie făcută în termen de cel mult două luni, de la data de când a început prestarea muncii, prin următoarele modalităţi:

a) un contract de muncă scris (adică al acelui angajator);

b) o scrisoare de angajare;

c) unul sau mai multe documente scrise care să conţină elementele acelui contract.

În situaţia în care angajatorul nu procedează astfel, el este obligat, tot în termen de două luni, socotit din momentul începerii executării contractului să înmâneze lucrătorului o declaraţie scrisă şi semnată conţinând datele prevăzute în Directiva 91/1533 (art. 2, par. 2). Declaraţia completează în acest mod, contractul, scrisoarea de angajare sau alte documente incomplete care i-au fost remise anterior salariatului. Dacă acel contract încetează înainte de împlinirea termenului de două luni, informarea trebuie realizată până la această încetare (Ovidiu Ţinca, *Drept social comunitar – Drept comparat. Legislaţie română,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 124-127).

[2] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 85.

[3] Decizia nr. 659/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 28 iulie 2011).

[4] A se vedea şi Ion Traian Ştefănescu, *Modificările Codului muncii...*, p. 24-25.

Prin urmare, este vorba de o *acțiune în pretenții*, determinată de un *conflict de drepturi*, competența soluționării aparținând instanțelor investite cu judecarea conflictelor (litigiilor) de muncă[1].

În fața instanței, nu salariatul trebuie să dovedească lipsa informării sau caracterul ei incomplet, ci angajatorul trebuie să dovedească îndeplinirea obligației sale legale[2].

Trebuie să adăugăm, însă, că în cazul angajării, neîndeplinirea obligațiilor de informare este consecința neîncheierii în scris a contractului individual de muncă; în cazul modificării contractului, fără întocmirea unui act adițional, are loc o modificare unilaterală (şi deci, nelegală) a acestuia.

Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, se prevede că, între părți poate interveni un contract de confidențialitate [art. 17 alin. (7)]. Deci, acest din urmă contract are ca obiect o obligație de a nu face; el se poate încheia anterior dobândirii calității de salariat a persoanei respective şi indiferent dacă acesta devine ori nu salariat al acelui angajator[3].

Aşa cum se subliniază în mod just, în literatura juridică[4], contractul de confidențialitate este complet distinct de un eventual contract de muncă; el nu se confundă nici cu clauza de confidențialitate ce va putea fi cuprinsă într-un atare din urmă contract.

§10. Forma şi înregistrarea contractului individual de muncă

23. Forma scrisă – condiție ad validitatem. După modificarea art. 16 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011, forma scrisă a contractului individual de muncă a fost transformată de legiuitor dintr-o condiție de probă – *ad probationem* – în una de validitate – *ad validitatem*. Pe cale de consecință, acest contract este înregimentat „în rândul celor solemne-formale"[5].

Într-adevăr, se dispune: „Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului" [alin. (1)], indiferent de tipul acestuia (pe durată nedeterminată sau determinată, prin agent de muncă temporară, cu timp normal ori parțial de lucru, cu munca la domiciliu sau de ucenicie la locul de muncă)[6].

Atunci când angajatorul nu respectă această obligație, fapta lui constituie, după caz, contravenție [art. 260 alin. (1) lit. e)] sau infracțiune [art. 264 alin. (3)]. Şi prestatorul muncii (lucrătorul), la rândul său, săvârşeşte contravenția prevăzută şi sancționată de art. 260 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

Totodată, nerespectarea formei scrise nu conduce la convertirea contractului individual de muncă în alt tip de contract „nu îl transformă într-un contract civil, ci el rămâne un contract de muncă, dar lovit de nulitate absolută"[7].

Forma scrisă a contractului individual de muncă – cerință *ad validitatem* – este recunoscută şi de Curtea Constituțională, care a reținut[8] că această cerință „nu poate duce în niciun

---

[1] Magda Volonciu, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *op. cit.*, p. 105-106.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3141/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 154.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 256; Viorel Zanfir, *Codul muncii comentat*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2004, p. 50.

[4] Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă, prezent şi perspective*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2005, p. 88.

[5] Alexandru Athanasiu, *Comentariul art. 16 din Codul muncii*, în „Curierul judiciar" nr. 2/2012, p. 83.

[6] Ion Traian Ştefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare şi completare a Codului muncii*, în „Revista română de jurisprudență" nr. 2/2011, p. 14.

[7] Monica Gheorghe, *Considerații relative la prestarea disimulată a muncii – situații, cauze, efecte, propuneri*, în „Dreptul" nr. 12/2013, p. 232. A se vedea şi bibliografia indicată la nota 27.

[8] Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011). În același sens este şi Decizia nr. 662/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 28 iulie 2011).

caz la concluzia potrivit căreia statul a creat un dezechilibru între părțile cocontractante. Este dreptul exclusiv al legiuitorului de a stabili condițiile cerute în vederea încheierii unui contract indiferent de natura acestuia. Această competență a legiuitorului trebuie corelată cu faptul că stabilirea în materie de contracte a unor excepții de la principiul consensualismului prevăzut de din Codul civil trebuie să fie justificată în mod obiectiv şi rezonabil. Raportat la acest aspect, Curtea apreciază că încheierea în formă scrisă a contractului de muncă este justificată de combaterea unor practici ale angajatorilor prin care, profitând de faptul că forma scrisă a contractului de muncă era doar un *instrumentum probationis*, se sustrăgeau de la plata impozitelor şi taxelor datorate bugetului de stat sau bugetului asigurărilor sociale de stat datorate prin efectul încheierii contractului de muncă. O atare conduită se reflecta negativ şi în planul protecției sociale a angajatului care nu beneficia de stagiu de cotizare pentru perioadele lucrate neînregistrate de către angajator la autoritățile competente şi nici de asigurare de sănătate sau socială.

Curtea, în jurisprudența sa, a subliniat importanța prevederilor referitoare la încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă. Astfel, prin Decizia nr. 418/2007[1], a statuat că „desfăşurarea raporturilor juridice de muncă în condițiile reglementate, în deplină cunoştință a drepturilor şi îndatoririlor părților, siguranța şi stabilitatea acestor raporturi prezintă interes general pentru întreaga societate, iar, în particular, atât pentru angajatori, cât şi pentru salariați. Un rol deosebit de important pentru asigurarea acestor cerințe îl reprezintă contractul individual de muncă.

Contractul individual de muncă este convenția prin care se materializează voința angajatorului şi a viitorului salariat de a stabili un raport juridic de muncă. În această convenție, negociată şi liber consimțită, sunt prevăzute, în limitele stabilite de legislație şi de contractele colective de muncă, toate elementele necesare pentru cunoaşterea condițiilor de desfăşurare şi de încetare a raportului de muncă, drepturile, obligațiile şi răspunderile ambelor părți.

Întrucât contractul individual de muncă reprezintă cea mai concludentă dovadă a ceea ce au convenit părțile, documentul pe baza căruia se poate verifica în ce măsură şi-a îndeplinit obligațiile oricare dintre părți, ce drepturi poate revendica şi ce răspunderi are, inclusiv în cadrul soluționării unor eventuale litigii, încheierea lui, chiar înainte de începerea raporturilor de muncă şi în formă scrisă, este în interesul ambelor părți.

Răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine în mod firesc angajatorului. Existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar şi atitudinea incorectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură atât cunoaşterea, cât şi exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salarială.

În consecință, prevederea, prin art. 16 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, a obligației încheierii contractului individual de muncă, în formă scrisă, anterior începerii raporturilor de muncă, nu îngrădeşte în niciun fel dreptul la muncă sau libertatea alegerii locului de muncă."

Prin Decizia nr. 1.109/2009, Curtea a reținut că, „în ceea ce priveşte comerțul cu forța de muncă (forța de muncă în calitate de capital), fără a împiedica în niciun fel libertatea

---

Şi anterior Curtea Constituțională a constat că textul art. 16 din Codul muncii este conform cu legea fundamentală şi anume prin Decizia nr. 448/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 872 din 28 septembrie 2005).

În acest sens sunt şi Decizia nr. 265/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 266 din 20 aprilie 2007); Decizia nr. 418/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 22 mai 2007); Decizia nr. 1003/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 575 din 18 august 2009); Decizia nr. 1109/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 678 din 9 octombrie 2009); Decizia nr. 1533/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 26 ianuarie 2010); Decizia nr. 938/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 4 august 2010).

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 22 mai 2007.

comerțului, acesta trebuie strict reglementat, mai ales prin prisma drepturilor şi libertăților fundamentale ale cetățenilor stabilite ca atare prin titlul II cap. II din Constituție.

Curtea a mai reținut că angajatorul şi salariatul se află, în mod obiectiv, în situații diferite, determinate de statutul juridic, de drepturile şi îndatoririle specifice în cadrul raportului de muncă. Drepturile şi libertățile fundamentale ale cetățeanului sunt valori constituționale ce se întemeiază pe demnitatea umană şi libera dezvoltare a personalității umane [art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală], drepturi de care beneficiază numai persoanele fizice. Drepturile persoanelor juridice, cum este şi cazul angajatorului, sunt stabilite prin actele juridice de înființare, care le determină capacitatea juridică adecvată realizării scopurilor lor. De aceea, instituirea unui tratament juridic diferit este pe deplin justificată obiectiv şi rațional"[1].

În conformitate cu art. 16 din Codul muncii, activitatea desfăşurată în absența contractului individual de muncă încheiat în scris nu este prestată în cadrul unor raporturi juridice de muncă şi deci nu-i conferă prestatorului calitatea de salariat şi beneficiul vechimii în muncă.

Desigur că această soluție vine în contradicție cu caracterul consensual al contractului menționat, principiul respectiv devenind unul declarativ[2]. Dar, se pare că legiuitorul, în intenția de a combate „munca la negru" a optat pentru o astfel de reglementare, cu scopul de a-i disciplina pe cei implicați în relațiile de muncă[3]. Este motivul pentru care o asemenea faptă are un caracter ilicit, săvârşită nu numai de beneficiarul muncii (angajator), ci şi de prestatorul acesteia (lucrătorul).

Problema care se pune priveşte consecințele neîntocmirii contractului individual de muncă în formă scrisă.

Oricum, nu se poate susține că acesta nu există, numai că el este *lovit de nulitate absolută* de vreme ce nu a fost încheiat în formă scrisă[4]. Ca urmare, dispozițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii trebuie coroborate cu cele ale art. 57 din acelaşi cod, care reglementează nulitatea contractului[5].

Constatarea acestei nulități „produce efecte pentru viitor" [art. 57 alin. (2)], prin derogare de la principiile şi normele dreptului civil, potrivit cărora, de regulă, nulitatea produce *efectele sale în mod normal retroactiv*.

Soluția Codului muncii este firească fiind exclusă „restituirea reciprocă a prestațiilor, de vreme ce munca a fost prestată (şi evident salarizată)".

Nulitatea (chiar dacă este absolută) „poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege" [art. 57 alin. (3) din Codul muncii]. Această soluție (legală) este în concordanță cu prevederile Codului civil (Legea nr. 278/2009), care dispune că un contract afectat de o cauză de nulitate „este valid când nulitatea este acoperită" [art. 1261 alin. (1)], ceea ce se poate realiza „prin confirmare sau prin alte moduri anume prevăzute de lege".

„Aşa fiind – se susține – dacă un contract individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, deşi nul în mod absolut, contractul există (este în ființă), dar nulitatea îşi produce efectele din momentul constatării acesteia (*ex nunc*), iar nu şi pentru trecut (*ex tunc*)".

---

[1] Curtea Constituțională, decizia nr. 182/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 361 din 18 iunie 2013).

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare şi completare a Codului muncii*, în „Revista română de jurisprudență" nr. 2/2011, p. 14.

[3] Potrivit Organizației Internaționale a Muncii, *munca domestică* reprezintă o parte semnificativă din forța de muncă mondială nedeclarată. Cel mai adesea ea este prestată în absența unui contract de muncă şi în absența oricărei înregistrări. În lume, aproximativ 53 de milioane de persoane lucrează astfel (fără a include şi munca prestată de copii), iar 83% dintre aceşti lucrători sunt femei (Raluca Dimitriu, *Munca în spațiul privat*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 28).

[4] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice ...(II)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 20-23.

[5] În literatura juridică se susține că „soluția promovată de Codul muncii ... este inechitabilă şi, totodată „rigidizează" excesiv contractul de muncă contrar spiritului protectiv pe care normele dreptului muncii trebuie să-l asigure" (Alexandru Athanasiu, *op. cit.*, p. 84).

„Contrar aparențelor – se mai consideră - şi, poate, chiar potrivnic voinței legiuitorului – un contract individual de muncă neîncheiat în formă scrisă... are, în fond, în ultimă analiză, *practic aceleaşi efecte* precum un contract... încheiat în formă scrisă, iar aceasta, după caz, fie până la *constatarea nulității absolute a acestuia* [de către părți, sau de către instanța judecătorească; art. 57 alin. (6) ori alin. (7) din Codul muncii], fie până la data când părțile au *acoperit nulitatea, validând astfel contractul,* prin încheierea sa în formă scrisă"[1].

De precizat că această condiție a formei scrise se îndeplineşte prin utilizarea de către angajatori a modelului cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministerului muncii şi solidarității sociale nr. 64/2003[2].

24. Formalitatea dublului exemplar. În cazul unei convenții sinalagmatice, pentru ca actul care o constată să servească ca mijloc de probă, trebuie să fie redactat în atâtea exemplare câte părți sunt şi acest lucru să rezulte din act.

Şi din art. 16 din Codul muncii rezultă necesitatea existenței a două exemplare ale contractului individual de muncă: *unul pentru angajator*, care se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților [alin. (2)], celălalt, înmânat obligatoriu salariatului de către angajator [alin. (3)].

Dacă se redactează doar un singur exemplar (care rămâne la angajator) sau unul din exemplare nu se înmânează salariatului, acel contract este desigur, valabil. În caz de litigiu, un singur exemplar face dovada deplină față de ambele părți pentru ceea ce el conține[3].

Se înțelege că şi fişa postului (anexă a contractului) trebuie întocmită în dublu exemplar (condiție de validitate) şi semnată de ambele părți (angajator şi salariat).

25. Înregistrarea contractului individual de muncă. Art. 16 alin. (2) şi 34 din Codul muncii prevăd înregistrarea acestor contracte în registrul general de evidența salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

În conformitate cu art. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011[4], registrul menționat se transmite de angajatori la inspectoratul teritorial de muncă în format electronic, prin utilizarea uneia dintre următoarele modalități:

a) prin completarea *on-line* a bazei de date existente pe portalul Inspecției Muncii;

b) prin *e-mail*, pe bază de semnătură electronică;

c) prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă în format electronic, însoțit de o adresă de înaintare semnată de angajator[5].

Evidența registrelor, respectiv a datelor cuprinse în acestea se ține într-o bază de date organizată la nivelul Inspecției muncii.

§11. Cumulul de funcții

26. Semnificația termenului. Cuvântul *cumul* înseamnă „deținere de către o persoană a mai multor funcții sau atribuții remunerate în acelaşi timp"[6], iar cel de *funcție*, semnifică, în general orice *post* din structura unui angajator care presupune exercitarea unei activități profesionale de către un lucrător (salariat, funcționar etc.).

---

[1] *Ibidem,* p. 22-24; Ion Traian Ştefănescu, *Repere...*, p. 14-15.

[2] Modificat ulterior prin Ordinul nr. 1616/2011 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 415 din 14 iunie 2011).

[3] E Cristoforeanu, *op. cit.,* p. 121-122.

[4] Privind registrul general de evidență a salariaților (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 7 mai 2011), modificată ulterior.

[5] A se vedea Ordinul ministrului muncii, familiei şi protecției sociale nr. 1.918/2011 pentru aprobarea procedurii şi actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la Inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum şi a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 587 din 19 august 2011), modificat ulterior.

[6] *Dicționarul Explicativ al Limbii Române,* Editura Univers Enciclopedic Gold, Bucureşti, 2009, p. 260.

Prin urmare, sintagma *cumul de funcții* are semnificația de exercitare, în același timp, de către un angajat a mai multor activități profesionale în posturi diferite.

Codul muncii, reglementând cumulul de funcții are în vedere numai activitatea desfășurată pe baza contractelor individuale de muncă [art. 35 alin. (1)].

În realitate, însă, există[1]:

– cumulul de funcții *stricto sensu*, care constă în existența a două sau mai multe contracte individuale de muncă, în aceeași perioadă, ale aceluiași salariat;

– cumulul de funcții *lato sensu,* care constă în existența concomitentă a mai multor contracte de muncă și a unei ori a mai multor convenții civile de prestări servicii.

27. Regula – admisibilitatea cumulului de funcții. Art. 35 alin. (1) din Codul muncii prevede că „orice salariat are dreptul de a muncii la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea".

Așadar, potrivit acestui text, este admis pentru toate categoriile de salariați, indiferent de natura ori calitatea angajatorilor (persoane juridice sau fizice, societăți comerciale cu capital integral ori parțial de stat, regii autonome, companii sau societăți naționale, instituții publice și unități bugetare etc.), că exercită ori nu activități de conducere sau de execuție, de a desfășura, în același timp, mai multe activități profesionale.

Deși, în mod concret, unele funcții pot fi îndeplinite și în temeiul unor contracte civile sau comerciale, altele în baza unor raporturi de serviciu etc. Codul muncii are în vedere, numai activități în baza mai multor contracte individuale de muncă, care pot fi încheiate cu angajatori diferiți – acesta fiind regula – sau la același angajator (care reprezintă excepția).

Textul art. 35 alin. (1) din Codul muncii ridică mai multe probleme care necesită a fi discutate.

Prima privește numărul de contracte individuale care pot fi executate concomitent de același salariat. Legea nu limitează acest număr, el fiind lăsat la latitudinea părților (angajatori și salariat). Dar, de aici nu trebuie trasă concluzia că acel număr va putea fi nelimitat, ci el trebuie să fie rezonabil, să presupună munca un număr de ore zilnic/săptămânal sau lunar care să permită refacerea forței de muncă într-un timp de odihnă optim. Nu trebuie ignorat că unele contracte implicate în cumul pot fi cu timp parțial sau cu munca la domiciliu și nu contracte standard cu timp normal de lucru sau cu activitatea prestată la sediul angajatorului.

A doua problemă constă în aceea de a ști dacă salariatul poate presta aceeași muncă la angajatori diferiți fără nicio îngrădire. Apreciem că, în principiu, răspunsul este negativ, deoarece salariatul trebuie să-și respecte obligația legală de fidelitate față de fiecare angajator de al său „în executarea atribuțiilor de serviciu" [art. 39 alin. (2) lit. d) din Codul muncii]. Cu alte cuvinte, el poate munci la un angajator cu condiția să nu-l afecteze pe celălalt sau ceilalți angajatori și invers; să nu-i concureze, să nu le afecteze imaginea, să nu le știrbească autoritatea, să nu le divulge secretele de fabricație sau se serviciu etc.

De altfel, potrivit art. 7 pct. 3 din Codul fiscal – Legea nr. 571/2003[2], „în cazul în care activitatea se desfășoară la mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare fiecăruia locul de muncă unde exercită funcția pe care o consideră de bază".

În sfârșit, cea de-*a treia problemă* privește obiectul contractelor încheiate cu același angajator. Cel de-al doilea contract (excepțional, poate și al treilea etc.), trebuie să se refere la o altă „muncă", la o altă activitate, nu la aceeași care formează obiectul primului contract. În caz contrar, vor fi eludate dispozițiile imperative ale Codului muncii care limitează durata timpului de muncă: normală (art. 112), maximă (art. 114) sau parțială (art. 103). De altfel, există și o limită a timpului de lucru; art. 115 alin. (2) din Codul muncii dispune că „durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore". „Rezultă din acest text că

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii,* p. 563.

[2] Textul a fost modificat prin Ordonanța Guvernului nr. 30/20011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 627 din 2 septembrie 2011).

prin cumul, urmare a existenței mai multor contracte (unele cu timp parțial), nu se pot depăși 12 ore de muncă pe zi[1].

Cumulul de funcții este permis, cu unele excepții, temporar, și de Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice[2]. Potrivit art. 24 din acest act normativ, în cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice de predare, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică pot fi ocupate și prin cumul de funcții, de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante. Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice de predare, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.

28. Excepția – inadmisibilitatea cumulului de funcții. Conform alin. (2) al art. 35 din Codul muncii, de la regula prestării concomitente a mai multor munci fac excepție *situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.*

În realitate, se prevăd excepții de la regulă, nu incompatibilități.

Unele dispoziții din Constituția României privind aceste excepții, au fost reluate în anumite legi care stabilesc o serie de incompatibilități pentru: Președintele României, membrii Guvernului, ai Curții de Conturi, judecători, procurori etc. Aceștia nu pot fi încadrați în nicio altă funcție sau, după caz, cu titlu de excepție, doar în unele funcții.

Dispozițiile Codului muncii privind cumulul de funcții sunt completate cu alte reglementări[3] în sensul că angajarea prin cumul în cazul personalului plătit din funduri publice are un caracter excepțional.

29. Unele cazuri ale cumulului de funcții. Datorită specificului pe care îl prezintă, redăm în continuare problematica cumulului de funcții în cazul personalului didactic, precum și la posibilitatea persoanelor fizice autorizate și ai membrilor întreprinderilor familiale de a cumula calitatea pe care o au cu cea de salariat. Totodată, vom avea în vedere și dreptul pensionarilor de a cumul pensia cu salariul, precum și cazul cumulului salariului cu indemnizația de șomaj.

30. Cumulul de funcții în cazul personalului didactic. Mai multe dispoziții ale Legii educației naționale nr. 1/2011 prezintă interes referitor la cumulul de funcții.

Astfel, se prevede:

- cadrele didactice care sunt alese sau numite în instituțiile publice ale statului sau desfășoară activități specifice funcției publice în ministere ori alte organe de specialitate ale statului pot desfășura activități didactice [art. 288 alin. (6)];
- activitățile didactice care excedează o normă didactică sunt remunerate în regim de plată cu ora [art. 288 alin. (1)];
- posturile didactice rezervate, vacante ori temporar vacante sunt acoperite cu prioritate de personalul didactic titular al instituției ori de personalul didactic asociat, prin plata cu ora [art. 296 alin. (1)];
- personalul didactic poate desfășura activități de predare și cercetare în alte instituții de învățământ superior decât cea în care este titular, dar numai cu acordul scris al senatului universitar [art. 288 alin. (3)].

În această situație, calitatea de titular există numai în raport cu o singură instituție de învățământ superior sau cu o singură instituție de cercetare-dezvoltare [art. 291 alin. (4)].

---

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Răspunsuri la provocări ale practicii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 29; *Idem*, *Câteva aspecte controversate din Codul muncii și Legea dialogului social*, în „Dreptul" nr. 8-2012, p. 123.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, modificată ulterior.

[3] A se vedea art. 24 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din funduri publice.

Rezultă din textele citate, că, de regulă, cumulul de norme didactice sau funcții poate exista în aceeaşi instituție, dar şi în instituții diferite, cu limitările menționate.

31. Cumulul în cazul persoanelor fizice autorizate, întreprinderilor individuale şi al membrilor întreprinderilor familiale. Sediul materiei îl constituie Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008[1].

Acest act normativ permite cumularea calității, după caz, de persoană fizică autorizată[2], întreprinzător persoană fizică[3] sau membru al unei întreprinderi familiale[4] cu o altă calitate, inclusiv cu cea de salariat.

Astfel, persoana fizică autorizată poate cumula această calitate cu cea de salariat al unei terțe persoane care funcționează atât în acelaşi domeniu, cât şi într-un alt domeniu de activitate economică decât cel pe care este autorizată [art. 17 alin. (2)]. Însă, nu poate cumula şi calitatea de întreprinzător persoană fizică, titular al unei întreprinderi individuale [art. 19 alin. (1)]. Totodată, poate angaja, în calitate de angajator, terțe persoane cu contract individual de muncă [art. 17 alin. (1)].

Asemănător ca în cazul persoanei fizice autorizate, întreprinzătorul persoană fizică poate cumula şi calitatea de salariat al unei terțe persoane care funcționează în acelaşi domeniu, cât şi într-un alt domeniu de activitate economică decât cel pe care şi-a organizat întreprinderea individuală [art. 25 alin. (2)].

La rândul lor, membrii unei întreprinderi familiale pot fi simultan persoane fizice autorizate sau titulari ai unor întreprinderi individuale. De asemenea, ei pot cumula şi calitatea de salariat al unei terțe persoane, care funcționează atât în acelaşi domeniu, cât şi într-un alt domeniu de activitate economică decât cel în care şi-au organizat întreprinderea familială [art. 28 alin. (2)].

32. Cumulul pensiei cu salariul. Într-o asemenea ipoteză nu suntem în prezența unui cumul de funcții, ci a unui *cumul de calități*[5], între cea de pensionar şi cea de salariat sau funcționar public, magistrat etc. Deşi Codul muncii nu face nicio referire la posibilitatea cumulului pensiei cu salariul, totuşi având în vedere posibilitatea continuării activității (sau reluarea ei) după pensionare şi problemele ridicate în practică, ne vom referi succint la cumulul menționat.

Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[6] prevede că pot cumula pensia cu venituri provenite din salarii pentru care asigurarea este obligatorie, în condițiile legii, următoarele categorii de pensionari:

a) pensionarii pentru limită de vârstă;

b) nevăzătorii;

c) pensionarii de invaliditate gradul III, precum şi copiii, pensionari de urmaş, încadrați în gradul III de invaliditate;

d) copiii, pensionari de urmaş.

Soțul supraviețuitor, beneficiar al unei pensii de urmaş, poate cumula pensia cu venituri din activități profesionale pentru care asigurarea este obligatorie, dacă acestea nu depăşesc 35% din câştigul salarial mediu brut (art. 118).

---

[1] Privind desfăşurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale şi întreprinderile familiale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 5 aprilie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 4/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 15 din 10 ianuarie 2014).

[2] *Persoană fizică autorizată* este acea persoană autorizată să desfăşoare orice formă de activitate economică permisă de lege, folosind în principal forța sa de muncă [art. 2 lit. i) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008].

[3] *Întreprinzătorul* este o persoană fizică care organizează o întreprindere economică [art. 2 lit. q) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008].

[4] *Întreprinderea familială* este întreprinderea economică, fără personalitate juridică, organizată de un întreprinzător persoană fizică împreună cu familia sa [art. 2 lit. h) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008].

[5] Alexandru Athanasiu, Ana Maria Vlăsceanu, *Cumulul pensiei cu venitul profesional*, ediția a 2-a, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2013, p. 1.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925 din 18 decembrie 2014).

O limitare a cumulului pensiei cu salariul a fost prevăzută de Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități şi instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri şi respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană şi Fondul Monetar Internațional. Potrivit art. 17 alin. (1) din această lege[1], „beneficiarii dreptului la pensie aparținând atât sistemului public de pensii, cât şi sistemelor neintegrate sistemului public care realizează venituri salariale sau, după caz, asimilate salariilor, potrivit legii, realizate din exercitarea unei activități pe bază de contract individual de muncă, raport de serviciu sau în baza actului de numire, potrivit legii, în cadrul autorităților şi instituțiilor publice centrale şi locale, indiferent de modul de finanțare şi subordonare, precum şi în cadrul regiilor autonome, societăților naționale, companiilor naționale şi societăților comerciale la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat ori de o unitate administrativ-teritorială, pot cumula pensia netă cu veniturile astfel realizate, dacă nivelul acesteia nu depăşeşte nivelul câştigului salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat şi aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat".

Aşadar, prin textul de mai sus au fost avute în vedere *doar unitățile de stat,* în sens general, nu şi cele particulare (de pildă, societățile comerciale cu capital privat sau majoritar privat etc.). Condiția legală privind posibilitatea cumulului pensiei cu salariul este aceea ca pensia să nu depăşească nivelul salariului mediu brut pe economie utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, aprobat prin legea acestui buget. În caz contrar, *cumulul respectiv nu era posibil.* Însă, cei în cauză puteau opta pentru suspendarea plății pensiei pe durata exercitării activității pe baza contractului individual de muncă, a raportului de serviciu sau a actului de numire în funcție (art. 18 şi 19).

Pronunțându-se asupra excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii nr. 329/2009, Curtea Constituțională[2] a reținut că prevederile art. 17-22 (care viza cumulul în discuție) sunt conforme cu legea fundamentală în măsura în care ele nu se referă la persoanele pentru care durata mandatului este stabilită expres prin Constituție. Au intrat în această categorie, fiind deci exceptați de la interdicția cumulului pensiei cu veniturile salariale sau asimilate salariaților, Avocatul Poporului [art. 58 alin. (1)], consilierii Curții de Conturi [art. 140 alin. (4)] şi *chiar judecătorii Curții Constituționale* [art. 142 alin. (2)], ceilalți judecători şi procurori[3].

Constatând constituționalitatea textului legal supus controlului, Curtea, printre altele, a observat că restrângerea dreptului de a cumula veniturile salariale cu cele din pensie intervine „atunci când sunt îndeplinite două condiții: angajator este o autoritate sau instituție publică centrală sau locală, indiferent de modul de finanțare şi subordonare, sau o regie autonomă, societate națională, companie națională sau societate comercială la care capitalul social este deținut integral sau majoritar de stat sau de o unitate administrativ-teritorială, pe de o parte, şi nivelul pensiei nete depăşeşte nivelul salariului mediu brut pe economie, pe de altă parte. Justificarea unei astfel de limitări rezidă în degrevarea bugetului de stat, respectiv a celui al asigurărilor sociale de stat, într-o măsură care nu afectează veniturile persoanei sub pragul salariului mediu brut pe economie. Prin urmare, măsura adoptată este proporțională cu situația care a determinat-o, fiind rezultatul unui echilibru între scopul declarat al legii şi mijloacele folosite în realizarea lui, şi este aplicată în mod nediscriminatoriu tuturor persoanelor aflate în ipoteza normei. De altfel, aşa cum a statuat Curtea Constituțională şi cu alte ocazii (de exemplu prin deciziile nr. 358 din 30 septembrie 2003 sau nr. 4 din 18 ianuarie 2000), soluția legislativă care instituie un anumit cuantum sau prag valoric, apreciat ca rezonabil, corespunde unei opțiuni exclusive a legiuitorului, nefiind deci o problemă de resortul contenciosului constituțional"[4].

---

[1] Acest text, ca şi următoarele (art. 17-26) au fost abrogate prin Legea nr. 134/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 753 din 16 octombrie 2014).

[2] Decizia nr. 1414/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 23 noiembrie 2009).

[3] Pentru critica acestei soluții, a se vedea, Alexandru Athanasiu, Ana Maria Vlăsceanu, *op. cit.,* p. 19-69.

[4] Decizia Curții Constituționale nr. 1414/2009 nu a fost adoptată în unanimitate.

În opinia separată s-a reținut:

În acelaşi sens, a constatat că „ansamblul măsurilor instituite prin Legea nr. 329/2009 urmăresc o mai bună raționalizare a cheltuielilor publice şi susținerea mediului de afaceri, măsuri ce tind la restabilirea echilibrului economic"[1].

Totodată, „nicio dispoziție constituțională nu împiedică legiuitorul să suprime cumulul pensiei cu salariul, cu condiția ca o asemenea măsură să se aplice în mod egal pentru toți cetățenii, iar eventualele diferențe de tratament să aibă o rațiune licită." Curtea a mai constat că „nivelul pensiei nete până la care poate opera cumulul la nivelul salariului mediu brut pe economie utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat şi aprobat prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat (devenit, în prezent, câştigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat) respectă condițiile de obiectivitate (este expres prevăzut de lege, previzibil şi determinabil) şi rezonabilitate (nivelul salariului mediu brut pe economie constituie o opțiune justă şi echilibrată) impuse de principiul nediscriminării"[2].

Angajații din mediul public – a mai reținut Curtea Constituțională[3] – nu se află în aceeaşi situație cu cei din mediul privat, deoarece ei sunt legați, din „punctul de vedere al sursei din care sunt alimentate salariile/indemnizațiile sau soldele de bugetul public național, de încasările şi de cheltuielile din acest buget, dezechilibrarea acestuia putând avea consecințe în ceea ce priveşte diminuarea cheltuielilor din acest buget."

În esență, „a statuat că nicio dispoziție constituțională nu împiedică legiuitorul să suprime cumulul pensiei cu salariul, cu condiția ca o asemenea măsură să se aplice în mod egal pentru toți cetățenii, iar eventualele diferențe de tratament să aibă o noțiune licită"[4].

„Rezolvările date în prevederile cap. IV privind pensia şi salariul sunt, de asemenea, neconstituționale, încălcând drepturi fundamentale prevăzute în Constituție (art. 47 şi, respectiv, art. 41).

Astfel, pensia este plătită în conformitate cu contribuțiile depuse de angajat pe durata cât şi-a desfăşurat activitatea (cel puțin 25 sau 30 de ani), din bugetul asigurărilor sociale de stat, şi nu de la bugetul anual de stat. Pensia este un drept fundamental, garantat în întregime, potrivit art. 47, şi se datorează pentru munca trecută.

Salariul constituie retribuția angajatului pentru munca prezentă, datorată de către angajator, deci şi de către stat în această calitate, şi nu are nicio legătură cu pensia, care se acordă pentru o muncă efectuată în timp până la vârsta pensionării. Munca trecută care este plătită din bugetul asigurărilor sociale de stat nu vine în concurs cu munca prezentă pentru care salariatul primeşte o retribuție lunară de la bugetul de stat, aflându-se în succesiune, şi nu în concurs.

Cumularea lor nu poate fi afectată sub nicio formă, pensia fiind un drept câştigat şi nicio reglementare legală nu-l poate înlătura.

Prin aceste reglementări se limitează şi dreptul la muncă, condiționând continuarea raporturilor de muncă sau chiar dispunând încetarea forțată a acestora pornind de la un criteriu discriminatoriu, şi anume nivelul pensiei nete aflate în plată. Aceasta contravine principiului egalității în drepturi a cetățenilor prevăzut de art. 16 alin. (1) din Constituție.

Nu se poate stabili ca o persoană care a contribuit mai mult la fondul de pensii să fie privată pe acest motiv de plata integrală a pensiei, în caz contrar fiind sancționată cu desfacerea contractului de muncă, sancțiune ce s-ar adăuga celor prevăzute de Codul muncii.

Se încalcă, de asemenea, şi dispozițiile art. 44 din Constituție, în ceea ce priveşte suspendarea plății pensiei pe durata exercitării activității. Potrivit jurisprudenței C.E.D.O., dreptul de creanță este ocrotit în egală măsură ca şi dreptul de proprietate. Deşi Curtea Constituțională s-a pronunțat prin Decizia nr. 375/2005 în sensul că nicio dispoziție constituțională nu împiedică legiuitorul să suprime cumulul pensiei cu salariul, acesta poate avea loc cu condiția ca o asemenea măsură să se aplice în mod egal pentru toți cetățenii, iar eventualele diferențe de tratament să aibă o rațiune licită.

Constatăm că această reglementare nu se aplică tuturor cetățenilor fără nicio discriminare şi nu are o rațiune licită.

Nici măcar sub aspectul oportunității o astfel de reglementare nu-şi găseşte aplicarea, întrucât motivarea că bugetul de stat şi bugetul asigurărilor sociale de stat sunt degrevate de cheltuieli suplimentare este o motivare neserioasă, dacă avem în vedere că numărul persoanelor aflate în această situație este foarte mic."

[1] Decizia nr. 336/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 468 din 4 iulie 2011).

[2] Decizia nr. 337/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 468 din 4 iulie 2011). Decizia nr. 368/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 468 din 4 iulie 2011).

În acelaşi sens sunt; Decizia nr. 377/2011; Decizia nr. 378/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 468 din 4 iulie 2011); Decizia nr. 1287/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 893 din 16 decembrie 2011).

[3] Decizia nr. 1287/2011, *cit. supra*; Decizia nr. 872/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iulie 2010); Decizia nr. 1658/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 18 ianuarie 2011).

[4] Decizia nr. 544/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 402 din 15 iunie 2012).

Şi Curtea Europeană a Drepturilor Omului s-a pronunţat în acelaşi sens: este vorba de o măsură prevăzută de lege; urmăreşte un scop legitim; respectă justul echilibru între interesele generale ale societăţii şi protecţia drepturilor fundamentale ale indivizilor; în domeniul social statul dispune de o marjă largă de apreciere, ceea ce duce la concluzia că măsura respectivă nu este contrară art. 1 din Protocolul adiţional la Convenţie (par. 17-25)[1].

În acelaşi spirit, s-a reţinut că „dreptul de a cumula pensia cu salariul nu poate reprezenta un drept fundamental al ordinii juridice interne, prin însăşi natura şi importanţa acestui drept raportat la alte drepturi şi libertăţi, recunoscute în genere prin acte constituţionale ca fiind fundamentale.

Chiar dacă s-ar aprecia că acest drept are caracter fundamental, tribunalul a constatat că, prin hotărârea pronunţată de Curtea de Justiţie a Comunităţilor Europene în cauza Hauer (13 decembrie 1979), s-a reţinut că drepturile fundamentale nu sunt absolute, ci trebuie luate în considerare în raport cu rolul pe care îl joacă în societate.

În consecinţă, se pot aduce limitări exerciţiului acestor drepturi, mai ales în cadrul unei organizări comune a pieţei, cu condiţia ca aceste limitări să corespundă efectiv obiectivelor de interes general urmărite de Comunitate şi să nu reprezinte, în raport de scopul urmărit, o ingerinţă disproporţionată şi intolerabilă care ar aduce atingere însăşi substanţei drepturilor.

Prin urmare, sunt permise limitări ale exerciţiului unui drept dacă sunt justificate, proporţionale cu scopul urmărit şi dacă nu afectează însăşi substanţa dreptului"[2].

Cum legiuitorul este suveran, dispoziţiile din Legea nr. 329/2009 care limitau posibilitatea cumulului pensiei cu salariul pentru personalul unităţilor de stat (art. 17-26) au fost abrogate prin Legea nr. 134/2014. Aşadar, şi în cazul acestei categorii de personal cumulul menţionat este permis fără restricţiile existente anterior. Cu caracter special, de pildă, prin Legea nr. 140/2014[3] s-a prevăzut posibilitatea cumulului pensiei cu salariul şi în cazul asistenţilor medicali generalişti, moaşelor şi asistenţilor medicali.

33. Cumulul salariului cu o parte din indemnizaţia de şomaj. Nu constituie nici el un cumul de funcţii, dar îl amintim pentru interesul practic pe care îl prezintă.

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[4] prevede:

– art. 72: persoanele cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizaţia de şomaj şi care se angajează cu normă întreagă, şi, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizaţiei de şomaj, beneficiază, din momentul angajării până la sfârşitul perioadei pentru care erau îndreptăţite să primească indemnizaţia de şomaj, de o sumă lunară, acordată din bugetul asigurărilor pentru şomaj, reprezentând 30% din cuantumul indemnizaţiei de şomaj, stabilită şi, după caz, reactualizată conform legii. Nu beneficiază de această sumă persoanele care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani, precum şi persoanele pentru care plata indemnizaţiei de şomaj a fost suspendată la data încadrării în muncă pe o perioadă mai mică de 12 luni, iar ulterior, ca urmare a schimbării duratei contractului individual de muncă, plata indemnizaţiei de şomaj încetează potrivit la data încadrării în muncă pentru pe perioadă mai mare de 12 luni;

---

[1] Decizia din 20 martie 2012, *Cauza Pamfile împotriva României* (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 11 martie 2012).

În acelaşi sens este şi Curtea de Apel Alba-Iulia, Secţia pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 333/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014, p. 110.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4690/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 225-227.

[3] Prin această lege a fost aprobată Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 23/2014 de modificare şi completare a Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 774 din 24 octombrie 2014).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 83/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925 din 18 decembrie 2014).

– art. 73: persoanele respective beneficiază de aceeaşi sumă şi în situaţia în care, în perioada pentru care au dreptul la indemnizaţia de şomaj, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator şi se încadrează cu normă întreagă, în termen de 30 de zile, la alt angajator. Suma menţionată se acordă până la sfârşitul perioadei pentru care persoana era îndreptăţită să primească indemnizaţie de şomaj;

- art. 73[1]: absolvenţii instituţiilor de învăţământ şi absolvenţii şcolilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, înregistraţi la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă, în situaţia în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, de o primă de încadrare egală cu valoarea indicatorului social de referinţă[1] la în vigoare la data încadrării.

Absolvenţii cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizaţie de şomaj şi se angajează în perioada de acordare a indemnizaţiei, în condiţiile de mai sus, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, de o sumă egală cu indemnizaţia de şomaj la care ar fi avut dreptul, până la expirarea perioadei de acordare a acesteia, dacă nu s-ar fi angajat. Aceste drepturi li se acordă absolvenţilor care îşi menţin raporturile de muncă sau de serviciu pentru o perioadă de cel puţin 12 luni de la data angajării. Valoarea indicatorului social de referinţă, avută în vedere la calculul indemnizaţiei de şomaj la care persoanele prevăzute la alin. (2) ar fi avut dreptul, în condiţiile legii, dacă nu s-ar fi angajat, este valoarea indicatorului social de referinţă în vigoare la data angajării.

Nu beneficiază de aceste prevederi:

a) absolvenţii care la data absolvirii studiilor aveau raporturi de muncă sau de serviciu;

b) absolvenţii care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani;

c) absolvenţii care la data solicitării dreptului urmează o formă de învăţământ;

d) absolvenţii instituţiilor de învăţământ faţă de care angajatorii au obligaţia, potrivit legii, de a-i încadra în muncă;

e) absolvenţii pentru care plata indemnizaţiei de şomaj a fost suspendată la data încadrării în muncă pe o perioadă mai mică de 12 luni, iar ulterior, ca urmare a schimbării duratei contractului individual de muncă, plata indemnizaţiei de şomaj încetează la data încadrării în muncă pentru pe perioadă mai mare de 12 luni.

Persoanele care beneficiază de prima de încadrare, au dreptul la menţinerea ei şi în situaţia în care, în perioada de 12 luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator şi se încadrează, în termen de 30 de zile, la un alt angajator, în condiţiile în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează în aceleaşi condiţii, respectiv cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni.

34. Incompatibilităţi legale. Art. 35 alin. (2) din Codul muncii prevede că fac excepţie de la regula cumulului de funcţie situaţiile în care prin lege sunt prevăzute anumite incompatibilităţi.

Aşa cum s-a subliniat în literatura de specialitate[2], în realitate legea prevede excepţii de la regulă, nu incompatibilităţi.

Dispoziţii constituţionale, reluate în anumite legi, statornicesc o serie de incompatibilităţi pentru Preşedintele României, membrii Guvernului, ai Curţii de Conturi, judecători şi procurori, în sensul că toţi aceştia nu pot fi încadraţi, în nicio altă funcţie sau, cu titlu de excepţie, doar în unele funcţii.

Sintetizând, Curtea Constituţională a statuat că existenţa unor incompatibilităţi se pune în unele cazuri dacă există un temei special şi dacă sunt consacrate prin lege[3].

---

[1] *Indicatorul social de referinţă* reprezintă unitatea exprimată în lei la nivelul căreia se raportează prestaţiile băneşti, cu excepţia indemnizaţiei de şomaj, suportate din bugetul asigurărilor pentru şomaj, acordate atât în vederea asigurării protecţiei persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru şomaj, cât şi în vederea stimulării anumitor categorii de persoane pentru a se încadra în muncă, precum şi a angajatorilor pentru a încadra în muncă persoane în căutarea unui loc de muncă (art. 5 pct. 9 din Legea nr. 76/2002).

[2] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii,* vol. I, Editura Lumina Lex, Bucureşti,1991, p. 72-73; *Idem, Reflecţii în legătură cu Legea nr. 2/1991 privind cumulul de funcţii,* în „Dreptul" nr. 4-5/1991, p. 17.

[3] Decizia nr. 45/1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 90 din 12 mai 1995.

35. Incompatibilități privind notarii publici. Exercitarea profesiunii de notar public asigură persoanelor fizice şi juridice constatarea raporturilor juridice civile sau comerciale nelitigioase, precum şi exercițiul drepturilor şi ocrotirea intereselor acestora.

Notarii publici sunt investiți să îndeplinească un serviciu de interes public şi au statutul unei funcții autonome.

Art. 68 din Legea nr. 36/1995[1] dispune că exercitarea profesiei de notar public este incompatibilă cu:

„a) desfăşurarea unei activități salarizate, cu excepția:

- activității şi funcției didactice universitare/de învățământ superior şi de cercetare ştiințifică;
- activității literar-artistice şi publicistice;
- activității de creație tehnico-ştiințifică;
- calității de deputat sau senator ori de consilier în consiliile județene sau locale, pe durata mandatului;
- calității de membru în organele de conducere sau în alte organisme ale Uniunii, ale Camerelor ori în alte organizații interne şi internaționale la care Uniunea sau Camerele sunt afiliate ori cu care colaborează;
- calității de membru într-un consiliu de administrație;
- calității de membru în cadrul unei asociații sau fundații;

b) exercitarea unei funcții publice sau de demnitate publică;

c) exercitarea unei funcții de judecător, procuror, magistrat-asistent sau grefier;

d) exercitarea profesiei de avocat, consilier juridic, executor judecătoresc sau practician în insolvență;

e) desfăşurarea directă de activități de producție, comerț sau alte activități de prestări de servicii;

f) calitatea de administrator sau de preşedinte al unui consiliu de administrație al unei societăți comerciale".

36. Incompatibilități privind avocații. Profesiunea de avocat este liberă şi independentă, cu organizare şi funcționare autonomă, în condițiile Legii nr. 51/1995[2] şi ale Statutului profesiei[3].

Pentru primirea în profesie şi pentru exercitarea acesteia avocatul trebuie să nu se găsească în vreunul dintre cazurile de incompatibilitate prevăzute în art. 15 din lege. Exercitarea profesiei de avocat este incompatibilă cu:

a) activitatea salarizată în cadrul altor profesii decât cea de avocat;

b) ocupațiile care lezează demnitatea şi independența profesiei de avocat sau bunele moravuri;

c) exercitarea nemijlocită de fapte materiale de comerț.

Incompatibilitatea prevăzută de lit. a) operează pentru avocatul care este sau devine salariat în afara profesiei. Nu este incompatibil avocatul salarizat pentru activitatea depusă în cadrul uneia dintre formele de exercitare a profesiei.

---

[1] Legea notarilor publici şi a activității notariale nr. 36/1995 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 444 din 18 iunie 2014).

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 98 din 7 februarie 2011, modificată ulterior, prin Legea nr. 187/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012).

[3] În literatura juridică (Şerban Beligrădeanu, în „Dreptul" nr. 3/2005, p. 42-51) ceea ce însă nu are legătură cu cumulul de funcții, s-a semnalat „Neconstituționalitatea flagrantă a art. 175 - fraza a doua – din Statutul profesiei de avocat publicat la 13 ianuarie 2005". Potrivit acestui text, „este interzisă angajarea ca personal auxiliar a persoanelor cu studii juridice superioare" de către toate formele de exercitare a profesiei. El încalcă astfel „grav o serie de norme din legea fundamentală, din convenții internaționale, din declarația universală a drepturilor omului, precum şi din Codul muncii toate privitoare la dreptul la muncă şi la libertatea muncii."

Incompatibilitatea prevăzută la lit. c) priveşte exercitarea nemijlocită de fapte materiale de comerț, în sensul că prin aceste fapte avocatul se angajează personal sau în numele unui comerciant să efectueze o operațiune comercială care îi angajează răspunderea.

Sunt incompatibile cu exercitarea profesiei de avocat:

a) calitatea de asociat într-o societate comercială în nume colectiv, de comanditat, într-o societate comercială în comandită simplă sau comandită pe acțiuni;

b) calitatea de administrator într-o societate comercială cu răspundere limitată sau într-o societate comercială în comandită pe acțiuni;

c) calitatea de preşedinte al consiliului de administrație sau de membru al unei societăți comerciale pe acțiuni.

Incompatibilitatea se constată de către Consiliul baroului, sesizat pe orice cale. Avocatul devenit incompatibil are obligația să încunoştințeze în scris consiliul baroului, solicitând trecerea sa pe Tabloul avocaților incompatibili.

Conform art. 16 din lege, exercitarea profesiei de avocat este compatibilă cu:

a) calitatea de deputat sau senator, consilier în consiliile locale sau județene;

b) activități şi funcții didactice în învățământul juridic superior;

c) activitatea literară şi publicistică;

d) calitatea de arbitru, mediator, conciliator, sau negociator, consilier fiscal, consilier în proprietate intelectuală, consilier în proprietate industrială, traducător autorizat, administrator sau lichidator în cadrul procedurilor de reorganizare şi lichidare judiciară.

37. Incompatibilități privind funcționarii publici. Au fost reglementate cu caracter general de Legea nr. 161/2003, iar cu caracter special de alte acte normative[1].

Regimul restrictiv, astfel instituit, a fost atenuat prin Legea cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/2010 (anterior, prin Legea nr. 330/2009, care reglementa aceeaşi materie).

Potrivit art. 40 din acest act normativ (care a modificat art. 94 şi art. 96 din Legea nr. 161/2003), nu se află în stare de incompatibilitate, funcționarul public care:

a) este desemnat printr-un act administrativ, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfăşurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat;

b) este desemnat printr-un act administrativ, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere;

c) exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.

De asemenea, nu se află în situație de incompatibilitate, funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum şi din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia şi a funcționarilor publici care fac parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfăşurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o ocupă.

Funcționarii publici, funcționarii publici parlamentari şi funcționarii publici cu statut special pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării ştiințifice, al creației literar-artistice. Totodată, pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care

[1] A se vedea, de exemplu:art. 45 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002), modificată ulterior; art. 51 din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 10 aprilie 2014).

nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, funcționar public parlamentar sau funcționar public cu statut special, potrivit fișei postului[1].

Rezultă din textele citate că „incompatibilitățile" cumulului de funcții în cazul funcționarilor publici *au devenit, în cea mai mare parte a lor, compatibilități.*

38. Incompatibilități privind executorii judecătorești. Conform art. 42 din Legea nr. 188/2000 privind executorii judecătorești[2], exercitarea funcției respective este incompatibilă cu:

a) activitatea salarizată în cadrul altor profesii, exceptând activitatea didactică universitară, activitatea artistică, literară și publicistică;

b) calitatea de deputat sau senator ori de consilier în consiliile județene sau locale, pe durata mandatului;

c) desfășurarea unor activități comerciale, direct sau prin persoane interpuse;

d) calitatea de asociat într-o societate în nume colectiv, asociat comanditat în societățile în comandită simplă sau pe acțiuni, administrator al unei societăți cu răspundere limitată, președinte al unui consiliu de administrație, membru al consiliului de conducere, director general sau director al unei societăți pe acțiuni, administrator al unei societăți profesionale.

39. Incompatibilități privind consilierii juridici. Potrivit dispozițiilor Legii nr. 514/2003[3], consilierii juridici pot fi ori funcționari publici ori salariați (art. 3)[4]. Deci, este exclusă calitatea lor de liber profesioniști.

În conformitate cu art. 10 din Lege, „exercitarea profesiei de consilier juridic este incompatibilă cu:

– calitatea de avocat;

– activitățile care lezează demnitatea și independența profesiei de consilier juridic sau bunele moravuri;

– orice altă profesie autorizată sau salarizată în țară sau în străinătate;

– funcția și activitatea de administrator sau lichidator în cadrul procedurilor de reorganizare și lichidare judiciară;

– activitatea publicistică salarizată;

– alte incompatibilități prevăzute de lege sau rezultate din conflict de interese".

Ea este însă, compatibilă cu:

a) activitatea didactică universitară și de cercetare juridică, activitatea literară, culturală și publicistică nesalarizată;

b) funcția de arbitru, mediator sau expert, în condițiile legii și cu respectarea prevederilor legale privind conflictul de interese;

c) participarea la comisii de studii, de întocmire a proiectelor de reglementări juridice (art. 11).

Surprinde regimul mai restrictiv al consilierilor juridici, față de alte categorii profesionale (funcționari publici, magistrați, notari publici, avocați) în ceea ce privește activitatea publicistică; în cazul lor ea neputând fi salarizată.

Dispoziția respectivă este discriminatorie, încalcă art. 16 alin. (1) din Legea fundamentală, fiind deci, neconstituțională[5].

Totuși, Curtea Constituțională a considerat că[6] prevederile art. 10 lit. c) și e) și art. 11 lit. a) din Legea nr. 514/2003 sunt conforme cu legea fundamentală. A reținut că această lege față de

---

[1] În același sens este și art. 51 din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Penitenciarelor.

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 738 din 20 octombrie 2011, modificată ulterior.

[3] Privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 867 din 5 decembrie 2003), modificată ulterior.

[4] Referitor la problematica acestei legi, a se vedea Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Considerații în legătură cu Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic,* în „Dreptul" nr. 2/2004, p. 14-26.

[5] A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Examen critic – în raport cu Legea nr. 514/2003 – al dispozițiilor scrise în Statutul profesiei de consilier juridic*, în „Dreptul" nr. 10/2004, p. 7.

[6] Decizia nr. 303/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 734 din 13 august 2004).

Codul muncii este o lege specială şi în virtutea principiului *specialia generalibus derogant,* poate stabili reguli diferite pentru categoria de salariaţi al căror statut îl reglementează, inclusiv în ceea ce priveşte posibilitatea cumulului de funcţii. Profesia de consilier juridic este „una distinctă, care are ca obiect apărarea drepturilor şi intereselor legitime ale statului, ale autorităţilor publice centrale şi locale, ale instituţiilor publice şi de interes public, precum şi ale persoanelor juridice de drept privat, în slujba cărora se află, în conformitate cu Constituţia şi cu legile ţării. Aceste particularităţi determină caracterul distinct al profesiei de consilier juridic atât faţă de celelalte profesii, meserii sau ocupaţii ce cad sub incidenţa Codului muncii, cât şi faţă de alte profesii juridice reglementate de alte legi speciale. În aceste condiţii este justificată opţiunea legiuitorului de a acorda consilierului juridic un statut aparte, neexistând o discriminare a acestuia în raport cu celelalte categorii de salariaţi".

Chiar dacă textele menţionate nu încalcă normele constituţionale [art. 16, art. 20 alin. (1)-(2), art. 41 alin. (1) şi art. 53 alin. (1)-(2)], ele sunt „inechitabile şi discriminatorii, de vreme ce nimic nu poate justifica – juridic, logic, raţional, echitabil -, reglementarea unui regim legal *mult mai dur şi sever* pentru consilierii juridici, faţă de cel aplicabil magistraţilor, funcţionarilor publici, notarilor publici, avocaţilor şi executorilor judecătoreşti"[1].

Se susţine[2] „că în cazul consilierilor juridici incompatibilităţile au fost stabilite în mod artificial şi arbitrar, stabilindu-se false incompatibilităţi, fără însă a se trata adevăratele incompatibilităţi, iar Curţii Constituţionale i-a lipsit curajul de a decide împotriva legiuitorului".

40. Incompatibilităţi privind judecătorii şi procurorii. Sunt înscrise atât în Constituţia României [art. 125 alin. (3) şi art. 132 alin. (2)], în Legea nr. 161/2003[3] (art. 101 şi art. 102), cât şi în Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor[4].

Potrivit dispoziţiilor acestui din urmă act normativ, funcţiile de judecător, procuror, magistrat-asistent şi asistent judiciar sunt incompatibile cu orice alte funcţii publice sau private, cu excepţia funcţiilor didactice din învăţământul superior, precum şi a celor de instruire din cadrul Institutului Naţional al Magistraturii şi ale Şcolii Naţionale de grefieri [art. 5 alin. (1)].

Judecătorilor şi procurorilor le este interzis:

a) să desfăşoare activităţi comerciale, direct sau prin persoane interpuse;

b) să desfăşoare activităţi de arbitraj în litigiile civile, comerciale sau de altă natură;

c) să aibă calitatea de asociat sau de membru în organele de conducere, administrare sau control al societăţii civile, societăţii comerciale, inclusiv bănci sau alte instituţii de credit, societăţi de asigurare ori financiare, companii naţionale societăţi naţionale sau regii autonome;

d) să aibă calitatea de membru al unui grup de interes economic [art. 8 alin. (1)][5].

Ei nu pot să dea consultaţii scrise sau verbale în probleme litigioase, chiar dacă procesele respective sunt pe rolul altor instanţe sau parchete decât acelea în cadrul cărora îşi exercită funcţia şi nu pot îndeplini orice altă activitate care, potrivit legii, se realizează de avocat.

Desigur că magistraţii nu pot cumula funcţia ce o deţin cu profesia de mediator autorizat, în condiţiile Legii nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator[6].

Le este însă permis să pledeze, în cauzele lor personale, ale ascendenţilor şi descendenţilor, ale soţilor, precum şi ale persoanelor puse sub tutela sau curatela lor. Dar, şi în asemenea situaţii nu le este îngăduit să se folosească de calitatea pe care o au pentru a

---

[1] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 7.

[2] Costel Gîlcă, *Notă,* la Decizia Curţii Constituţionale nr. 300/2004, în „Pandectele Române" nr. 1/2005, p. 43.

[3] Privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003, modificată ulterior), modificată ulterior.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior.

[5] Privind incompatibilităţile şi interdicţiile în cazul judecătorilor şi procurorilor, a se vedea Ion Popa, *Tratat privind profesia de magistrat în România*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 323-339; Ioan Leş, *Incompatibilităţile şi interdicţiile magistraţilor*, în „Revista română de drept privat" nr. 1/2008, p. 82-99.

[6] Şerban Beligrădeanu, *Corelaţii între Legea nr. 192/2006...*, p. 94-95.

influența soluția instanței de judecată sau a parchetului şi trebuie să evite a se crea aparența că ar putea influența în orice fel soluția [art. 10 alin. (2) şi (3)].

Judecătorii şi procurorii, pot participa la elaborarea de publicații, pot elabora articole, studii de specialitate, lucrări literare ori ştiințifice şi pot participa la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic, pot fi membri ai unor comisii de examinare sau de întocmire a proiectelor de acte normative, a unor documente interne sau internaționale, pot fi membri ai societăților ştiințifice sau academice, precum şi ai oricăror persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial (art. 11)[1].

41. Incompatibilități privind medicii. Sunt prevăzute de Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății[2].

Este nedemn de a exercita profesia de medic:

a) medicul care a fost condamnat definitiv pentru săvârşirea cu intenție a unei infracțiuni contra umanității sau vieții în împrejurări legate de exercitarea profesiei de medic şi pentru care nu a intervenit reabilitarea;

b) medicul căruia i s-a aplicat pedeapsa interdicției de a exercita profesia, pe durata stabilită, prin hotărâre judecătorească sau disciplinară (art. 388).

Exercitarea profesiei de medic este incompatibilă cu:

a) calitatea de angajat sau colaborator al unităților de producție ori de distribuție de produse farmaceutice sau materiale sanitare;

b) starea de sănătate fizică sau psihică necorespunzătoare pentru exercitarea profesiei medicale (art. 389).

Acelaşi act normativ prevede incompatibilități pentru managerii unităților sanitare şi anume, acestora le este interzisă:

„a) exercitarea oricăror altor funcții salarizate, nesalarizate sau/şi indemnizate, cu excepția funcțiilor sau activităților în domeniul medical în aceeaşi unitate sanitară, a activităților didactice, de cercetare ştiințifică şi de creație literar-artistică;

b) exercitarea oricărei activități sau oricărei alte funcții de manager, inclusiv cele neremunerate;

c) exercitarea unei activități sau a unei funcții de membru în structurile de conducere ale unei alte unități spitalicești;

d) exercitarea oricărei funcții în cadrul organizațiilor sindicale sau patronale de profil" (art. 178).

Ei însă au dreptul să exercite activități în domeniul didactic şi de studiu profesional, al cercetării ştiințifice şi al creației literar artistice [art. 111 alin. (15), art. 180].

42. Incompatibilități privind administratorii/directorii societăților. Modificarea Legii nr. 31/1990 privind societățile[3] prin Legea nr. 441/2006[4] şi prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2007[5] a condus şi la interdicția cumulului calității de administrator/director al societăților cu cea de salariat.

Astfel, art. 137[1] alin. (3) dispune că pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea contracte de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe durata mandatului.

Din textul citat, precum şi din cel al art. 187 din aceeaşi lege (care se referă la societățile pe acțiuni) rezultă că administratorii acestor societăți (şi ai celor în comandită pe acțiuni) nu pot avea calitatea de salariați ai aceleiaşi societăți.

---

[1] A se vedea şi art. 6, 10 şi 11 din Codul deontologic al judecătorilor şi procurorilor, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 328/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 815 din 8 septembrie 2005).

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, modificată ulterior.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 995 din 28 noiembrie 2006.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 447 din 29 iunie 2007.

Aşa fiind, pe perioada exercitării mandatului de administrare, cumulul acestei calităţi cu cea de salariat este interzis.

Interdicţia îi vizează nu numai pe administratorii sau pe membrii consiliului de administraţie, dar şi pe directorii societăţii ori pe membrii directoratului, precum şi pe membrii consiliului de supraveghere [art. 153^8 alin. (1) teza a II-a][1].

Dacă art. 137^1 alin. (3) vizează, în esenţă, situaţia contractelor individuale de muncă, anterior dobândirii calităţii de administrator (şi pentru alte funcţii decât cea de administrator) şi interzice încheierea de astfel de contracte pe durată mandatului, art. V din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 82/2007 are în vedere situaţia contractelor încheiate pentru funcţia de administrator/director, evident după intrarea în vigoare a acestui act normativ.

În prima ipoteză, are loc *suspendarea de drept* a contractelor existente, iar în cea de-a doua intervine *încetarea de drept* a lor.

Oricum, dacă în prima ipoteză s-ar încălca interdicţia, statornicită la art. 137^1 alin. (3), de a se încheia contracte de muncă pe durata mandatului de administrator/director, sancţiunea va consta în încetarea de drept a acestora, în temeiul art. V din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 82/2007.

43. Consecinţe ale incompatibilităţii asupra contractului individual de muncă. Pentru înţelegerea acestor consecinţe credem că se impune, mai întâi, să explicăm semnificaţia termenului „incompatibil". Acesta derivă din francezul „incompatibile" şi din germanul „*inkompatibel*"; el semnifică „ceva care nu se poate împăca cu altceva sau altcineva". Cel de „incompatibilitate" (fr. – *incompatibilité*; germ. „*incompatibilität*) are şi semnificaţia de „interdicţie prevăzută de lege de a cumula două funcţii, două atribuţii care sunt contradictorii"[2].

Prin urmare, starea de incompatibilitate presupune două elemente care nu pot coexista; oricare din ele îl exclude pe celălalt.

Amintim că, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie – Secţiile Unite[3] a statuat că *exercitarea profesiei de consilier juridic nu este compatibilă cu îndeplinirea de atribuţii specifice profesiei de avocat.*

Privind consecinţele acestei stări de incompatibilitate, două situaţii sunt posibile:

a) În cea a angajării în muncă, existenţa incompatibilităţii (de exemplu, în cauză este avocat şi nu s-a suspendat din profesie) se transpune în imposibilitatea legală de a încheia contractul individual de muncă pentru funcţia de consilier juridic (sau indiferent pentru oricare altă funcţie). Încălcarea incompatibilităţii respective va antrena nulitatea absolută a acelui contract şi încetarea lui de drept în temeiul art. 56 lit. e) din Codul muncii. Este evident însă că nulitatea, atunci când nu se constată prin acordul părţilor, trebuie hotărâră de instanţa de judecată.

b) Dacă incompatibilitatea a intervenit ulterior încheierii contractului individual de muncă, efectul constă în imposibilitatea legală a continuării lui. Două căi de rezolvare sunt posibile pentru intrarea în legalitate:

- *prima* este aceeaşi ca cea expusă supra: constatarea nulităţii absolute a acelui contract;
- *a doua*, constă în concedierea disciplinară a persoanei în cauză, în temeiul art. 61 lit. a) din Codul muncii, pentru că în mod deliberat a nesocotit dispoziţii legale imperative privind incompatibilitatea respectivă.

Se înţelege că în ambele situaţii angajatorul trebuie să aibă un rol activ; să constate starea de incompatibilitate şi să acţioneze în una din modalităţile arătate[4].

---

[1] A se vedea şi Maria Fodor, Irina Rădulescu, *Aspecte privind cumulul de funcţii în cazul administratorilor societăţilor comerciale*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2007, p. 30-34.

[2] Ion Oprea, C.G. Panfil, P. Radu, V. Zăstroiu, *Noul dicţionar universal al limbii române*, Editura Litera Internaţional, Bucureşti-Chişinău, 2006, p. 597.

[3] Decizia nr. XXII/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, 936 din 20 noiembrie 2006).

[4] Alexandru Ţiclea, *Discuţii privind incompatibilitatea legală între profesia de avocat şi cea de consilier juridic*, în „Dreptul" nr. 12/2009, p. 111.

44. Angajatorii şi funcţia de bază. Codul muncii nu face nicio referire la funcţia de bază în situaţia salariaţilor aflaţi în serviciul mai multor angajatori. În principiu, fiecare din aceşti angajatori are aceleaşi drepturi şi obligaţii rezultate din contractul individual de muncă. În acelaşi timp, fiecare asemenea contract este independent de celelalte încheiate de acel salariat. Cu toate acestea, uneori, este necesar acordul angajatorului pentru ca salariatul propriu să poată munci pentru un alt angajator.

De pildă, art. 288 alin. (3) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 prevede că „susţinerea de către personalul titular de activităţi de predare şi cercetare în alte instituţii de învăţământ superior sau de cercetare se poate face doar cu acordul scris al senatului universitar."

Totodată, unele drepturi se acordă în raport de locul unde se exercită funcţia de bază. Astfel, potrivit art. 56 alin. (1) din Codul fiscal, deducerea personală se acordă numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcţia de bază. Tot astfel, angajatorul unde se exercită funcţia de baza acordă tichetele de masă[1] şi îi poate stabili salariatului său, cu prioritate, obligaţii de serviciu suplimentare (de pildă, în caz de necesitate etc.) care pot afecta desfăşurarea activităţii în cadrul celorlalţi angajatori.

În practică s-a decis, pe bună dreptate, că schimbarea funcţiei de bază de la un angajator la altul nu are semnificaţia juridică a încetării contractului individual de muncă al salariatului cu primul său angajator la care rămâne să lucreze în continuare[2].

[1] Potrivit Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 13 iulie 1998), modificată ulterior.

[2] Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, decizia nr. 887/2002, cu *Notă* de Romulus Gidro, Adriana Iliuţ, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 101-108.

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul XII

DREPTURI ŞI OBLIGAŢII ALE PĂRŢILOR CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

§1. Puterea obligatorie a contractului

1. Obligativitatea contractului faţă de părţi. Contractul individual de muncă este obligatoriu pentru cele două părţi ale sale – angajator (patron) – angajat (salariat) în virtutea principiului înscris în art. 1270 din Codul civil[1] potrivit căruia *„contractul valabil încheiat are putere de lege între părţile contractante"* (*pacta sunt servanta*). În conformitate cu acelaşi Cod, care reglementează impreviziunea, „părţile sunt ţinute să îşi execute obligaţiile, chiar dacă executarea lor a devenit mai oneroasă, fie datorită creşterii costurilor executării propriei obligaţii, fie datorită scăderii valorii contraprestaţiei"[2].

Aşa fiind, părţile nu se pot sustrage de la obligativitatea contractului legal încheiat, ci ele trebuie să-şi execute întocmai obligaţiile lor: salariatul să presteze munca, angajatorul, în principal, să plătească salariul. În virtutea obligativităţii menţionate, oricare dintre părţi, ca titulară a drepturilor dobândite prin contract, este îndreptăţită să pretindă satisfacerea acestor drepturi.

Este motivul pentru care s-a reţinut că în materia dreptului muncii există reglementări specifice cu privire la plata salariului şi la obligaţiile ce revin angajatorului în legătură cu asigurarea condiţiilor de realizare a sarcinilor de serviciu, aceste obligaţii avându-şi izvorul atât în contractul individul de muncă, cât şi în lege. Angajatorul nu poate opune salariatului excepţia de neexecutare a contractului, această excepţie nefiind aplicabilă contractului individual de muncă, niciuna dintre părţi nu poate refuza îndeplinirea obligaţiilor asumate. Angajatorul are obligaţia de a asigura condiţiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin în cadrul programului zilnic de lucru stabilit, cu consecinţa acordării unor salarii integrale, nefiind legală o suspendare *de facto* a contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de Codul muncii[3].

2. Importanţa obligativităţii contractului individual de muncă. Obligativitatea contractului prezintă o deosebită însemnătate, nu numai pentru raporturile dintre cele două părţi, dar şi pentru certitudinea şi eficienţa raporturilor juridice în general.

---

[1] Codul civil - Legea nr. 287/2009 (republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 15 iulie 2011), modificată ulterior.

[2] Numai când executarea contractului a devenit excesiv de oneroasă datorită unei schimbări excepţionale a împrejurărilor care face vădit injustă obligarea debitorului la executarea obligaţiei poate interveni, după caz, adaptarea contractului (modificarea) sau încetarea lui [art. 1271 alin. (2)].

[3] Curtea de Apel Alba Iulia, Secţia civilă, decizia nr. 738/R/2009, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Practica judiciară*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2010, p. 114-115.

Ea decurge nu doar din voințele individuale ale părților contractante, ci constituie un adevărat imperativ social; dispozițiile legale impun respectarea strictă a contractelor încheiate, iar societatea, în întregul său, presupune o anumită securitate şi ordine juridică.

Executarea contractului individual de muncă, de la încheierea şi până la încetarea sa, pune în joc un ansamblu complex de reguli juridice. Relația de muncă este caracterizată de mecanismul contractual, de schimbul sinalagmatic de prestații reciproce dintre contractanți: interdependența obligației salariatului de a presta munca şi cea a angajatorului de a o remunera.

Această simetrie contractuală nu este aptă, prin ea însăşi, să explice ansamblul regulilor aplicabile relației de muncă. Dispozițiile legale încadrează câmpul contractual într-un statut al salariatului, care pune accentul pe subordonarea acestuia, dar, totodată, şi pe protecția drepturilor şi libertăților sale.

Relația de muncă însă, nu poate fi limitată sub acest aspect patrimonial al salariului contra muncii prestate. Munca nu este pur şi simplu o marfă, ci ea constituie rezultatul activității salariatului, al afirmării energiei sale fizice şi mentale. Protecția persoanei sale depăşeşte câmpul contractual şi, în baza legislației muncii, justifică existența unei încadrări a contractului prin referire la ordinea publică[1].

3. Excepția de neexecutare a contractului *(exceptio de non adimpleti contractus)*. Este un remediu natural al neexecutării contractelor sinalagmatice (civile), care constă în dreptul uneia din părțile contractului „de a refuza executarea prestațiilor la care s-a angajat prin voința sa, atâta vreme cât nu primeşte, de la cealaltă parte, care cere executarea, prestațiile ce-i sunt datorate"[2]. Dar, excepția de neexecutare menționată nefiind reglementată de legislația muncii, nu este aplicabilă în ceea ce priveşte contractul individual de muncă.

Dacă salariatul este cel ce nu-şi execută cu vinovăție obligația de a muncii [încălcând obligațiile prevăzute, cu deosebire, la art. 39 alin. (2) din Codul muncii] angajatorul nu poate să invoce excepția de neexecutare a contractului, care, de altfel nu i-ar aduce niciun folos. El dispune însă de prerogativa disciplinară şi îl poate sancționa pe cel vinovat.

Dacă angajatorul nu-şi execută obligațiile contractuale, nici salariatul nu poate invoca excepția menționată. Însă, el poate sesiza instanța de judecată, solicitând despăgubiri sau poate demisiona fără preaviz [art. 81 alin. (8) din Codul muncii].

4. Interpretarea contractului. Conform art. 1266 din Codul civil, aplicabil în materia raporturilor de muncă în temeiul art. 278 alin. (1) din Codul muncii, contractele se interpretează după voința concordantă a părților, iar nu după sensul literal al termenilor.

La stabilirea voinței concordante se va ține seama, printre altele de:

- scopul contractului;
- negocierile purtate între părți;
- practicile existente dintre ele;
- comportamentul lor ulterior încheierii contractului.

Clauzele se interpretează unele pe altele, fiecare privind înțelesul ce rezultă din ansamblul contractului. Cele susceptibile de mai multe înțelesuri se interpretează în sensul ce se potriveşte cel mai bine naturii şi obiectului contractului.

---

[1] Analizată din punctul de vedere al competitivității globale, Forumul Economic Mondial a plasat țara noastră pe locul 125 din 144 în ceea ce priveşte cooperarea între angajați şi angajatori (Dan Străuț, *România, corigenta lumii la şase materii*, în „Adevărul" din 10.09.2014).

[2] Liviu Pop, *Excepția de neexecutare – remediu al neexecutării contractului în reglementarea noului Cod civil*, în „Dreptul" nr. 3/2015, p. 12.

Art. 1556 din Codul civil prevede: „(1) Atunci când obligațiile născute dintr-un contract sinalagmatic sunt exigibile, iar una dintre părți nu execută sau nu oferă executarea obligației, cealaltă parte poate, într-o măsură corespunzătoare, să refuze executarea propriei obligații, afară de cazul în care din lege, din voința părților sau din uzanțe rezultă că cealaltă parte este obligată să execute mai întâi. (2) Executarea nu poate fi refuzată dacă, potrivit împrejurărilor şi ținând seama de mica însemnătate a prestației neexecutate, acest refuz ar fi contrar bunei-credințe".

Clauzele îndoielnice se interpretează având în vedere, printre altele: natura contractului; împrejurările în care a fost încheiat; interpretarea făcută anterior de părți; sensul atribuit în general clauzelor şi expresiilor în domeniu şi de uzanțe [art. 1268 alin. (2) din Codul civil].

Interpretarea este subordonată scopului suprem: *clauzele contractuale trebuie să producă efecte juridice.*

În final, dacă procedurile anterioare sunt insuficiente, interpretarea se va face în favoarea salariatului.

§2. Drepturi ale angajatorului

5. Privire generală asupra drepturilor reglementate de Codul muncii. Conform art. 40 alin. (1) din acest act normativ, angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu salariaților, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constatate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizări acestora.

Aceste drepturi prevăzute de lege exprimă poziția complexă a angajatorului care dispune de prerogativele: organizatorică, de direcționare a salariaților săi, de control şi disciplinară[1].

Sunt firești prerogativele menționate având în vedere că mijloacele de producție, cele materiale şi financiare aparțin angajatorului, care îşi asumă şi riscul activității sale economice sau comerciale etc. El este acela care stabileşte obiectivul activității, ritmul de producție, mijloacele folosite, prețurile de vânzare ale bunurilor produse[2], sarcinile de serviciu ale angajaților săi şi întocmeşte fişele posturilor.

De aceea, raportul juridic de muncă se caracterizează prin subordonarea salariaților față de angajatorul lor.

Dar, evident, puterea angajatorului nu poate fi nelimitată. Ea trebuie să se încadreze în dispozițiile legii, să respecte drepturile salariaților, demnitatea lor, fără acte discriminatorii[3].

6. Drepturi organizatorice ale angajatorului. Potrivit legii, aşadar, angajatorul are dreptul la a stabili organizarea şi funcționarea unității [art. 40 alin. (1) lit. a)]. Acest drept reprezintă consecința demersului său de a-şi angaja resursele materiale şi financiare, de a-şi mobiliza forța de muncă necesară în scopul desfăşurării unor activități comerciale, sociale ori culturale etc., asumându-şi şi riscul acestei activități (riscul comerțului).

Ca urmare, el este singurul în măsură să stabilească structura organizatorică a unității – organizarea acesteia – numărul şi denumirea compartimentelor (subunități, secții, ateliere, direcții, servicii, birouri, posturi, locuri de muncă[4] etc.), relațiile de colaborare ori subordonare dintre acestea (prin regulamentul de organizare şi funcționare), regulile de desfăşurare a activității (prin regulamentul intern) etc.

---

[1] În doctrina juridică franceză se reține că angajatorul dispune de trei prerogative: reglementară, disciplinară şi de direcție (Pascal Lokiéc, *La sanction disciplinare déguisée*, în „Revue international du Travail" nº3-mars 2012, p. 14).

[2] A se vedea Ovidiu Ținca, *Poziția angajatorului în raport cu salariatul său în cadrul contractului individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 49.

[3] *Ibidem*, p. 50-51.

[4] Potrivit art. 5 pct. II din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă, *locul de muncă* este „cadrul în care se desfăşoară o activitate din care se obține venit şi în care se materializează raporturile juridice de muncă sau raporturile juridice de serviciu".

Având dreptul de a stabili organizarea şi funcţionarea unităţii, angajatorul, ca o consecinţă, are şi dreptul de a stabili atribuţiile salariaţilor, potrivit fiecărui post/funcţie/loc de muncă, existente în organigramă [art. 40 alin. (1) lit. b)]. Aceste atribuţii se găsesc, de regulă, în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă. De reţinut este că atribuţiile respective trebuie să fie conforme cu dispoziţiile legii şi cu prevederile contractelor (colective şi/sau individuale).

7. Normarea muncii. Este o prerogativă ce decurge din dreptul angajatorului de a-şi organiza unitatea, de a stabili atribuţii corespunzătoare pentru fiecare salariat, obiectivele de performanţă individuală, criteriile de evaluare a acestora.

În conformitate cu art. 129 din Codul muncii, norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operaţiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condiţiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Ea cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Ea se prezintă, dispune în continuare art. 130, „în funcţie de caracteristicile procesului de producţie sau de alte activităţi ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producţie, norme de personal, sferă de atribuţii sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activităţi".

Potrivit art. 132 din Cod, „normele de muncă[1] se elaborează de către angajator, conform normativelor[2] în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului ori, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor"[3].

Din textul citat rezultă mai multe concluzii:

– atunci când există normative legale (regulamentare etc.), normele de muncă se elaborează (în baza acestor normative) de către angajator;

– în lipsa normativelor în vigoare, normele de muncă se elaborează tot de către angajator, dar cu consultarea sindicatului, ori, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

Normele de muncă trebuie stabilite astfel încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual şi o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaţilor.

Activitatea de normare se referă la toate categoriile de salariaţi[4], potrivit specificului activităţii fiecăruia şi se bazează pe tehnicile normării: ea se desfăşoară ca un proces continuu, în permanentă concordanţă cu schimbările ce au loc în organizarea şi la nivelul de dotare tehnică a muncii.

---

[1] În învăţământ este reglementată *norma didactică* de predare – învăţare, de instruire practică etc. (a se vedea art. 262 – 263 şi 285-292 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011).

[2] O specie a acestor normative legale o constituie *normativele de personal*, de pildă cele aprobate prin Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 1778/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 57 din 24 ianuarie 2007), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul ministrului sănătăţii nr. 1224/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 658 din 23 septembrie 2010).

[3] Anterior modificării acestui articol prin Legea nr. 40/2011, era prevăzut acordul sindicatului, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

În privinţa acestei modificări Curtea Constituţională a constatat că „acestea restrâng, într-adevăr, o parte dintre garanţiile de care se bucurau salariaţii în ceea ce priveşte contribuţia la elaborarea normelor de muncă şi care constituiau o expresie a prevederilor art. 9 din Constituţie, după cum se arăta şi prin Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003. Prin urmare, potrivit noii reglementări, sindicatul ori reprezentantul salariaţilor este doar consultat de către angajator cu prilejul elaborării normelor de muncă, fără a mai avea, însă, drept de opoziţie. Această restrângere a drepturilor salariaţilor cu efectul potenţării poziţiei angajatorului în raporturile de muncă reprezintă însă o expresie a marjei de apreciere a legiuitorului, fără să fie încălcate dispoziţiile art. 9 din Constituţie. În continuare se menţine rolul organizaţiilor sindicale, precum şi dreptul lor de a-şi exercita liber activitatea, chiar dacă nu mai au un drept de veto în privinţa elaborării normelor de muncă, tocmai pentru că activitatea economică a angajatorului nu este condusă de către sindicat. Desigur, în măsura în care angajatorul elaborează norme de muncă absurde, acestea se vor reflecta în contractele individuale de muncă ale angajaţilor şi, în acest fel, pot apărea conflicte de muncă ce vor fi tranşate de instanţele judecătoreşti" (Decizia nr. 383/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

[4] Art. 131 din Codul muncii.

O varietate a normei în discuție o reprezintă norma didactică și norma universitară, reglementate de Legea educației naționale nr. 1/2011[1] (art. 262-263; art. 285-288). Astfel, potrivit art. 287 din acest act normativ, norma universitară[2] cuprinde: norma didactică și norma de cercetare [alin. (1)].[3]

La rândul său *norma didactică* cuprinde:

„a) activități de predare;

b) activități de seminar, lucrări practice și de laborator, îndrumare de proiecte de an;

c) îndrumarea elaborării lucrărilor de licență;

d) îndrumarea elaborării disertațiilor de master;

e) îndrumarea elaborării tezelor de doctorat;

f) alte activități didactice, practice și de cercetare științifică înscrise în planurile de învățământ;

g) conducerea activităților didactico-artistice sau sportive;

h) activități de evaluare;

i) tutorat, consultații, îndrumarea cercurilor științifice studențești, a studenților în cadrul sistemului de credite transferabile;

j) participarea la consilii și în comisii în interesul învățământului" [alin. (2)][4].

Norma de muncă reprezintă un instrument al angajatorului în relațiile contractuale cu salariații săi. Ea servește la precizarea drepturilor și obligațiilor celor două părți, astfel:

a) dreptul angajatorului de a cere salariaților ca într-un timp determinat să presteze o anumită muncă sau să producă o anumită cantitate de produse și obligația acestuia din urmă de a satisface această cerere;

b) dreptul salariatului de a pretinde angajatorului să-i acorde remunerația corespunzătoare pentru rezultatele muncii sale prestată într-un anumit timp și obligația conducerii unității de a onora acest drept.

Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu, sunt atribuite de competența exclusivă a celui ce angajează.

Dar, norma de lucru zilnică nu poate fi stabilită în mod arbitrar și subiectiv de la caz la caz, fără să existe un act normativ aprobat de organul abilitat al angajatorului[5].

Pentru a întări și mai mult prerogativa organizatorică a angajatorului în stabilirea concretă a atribuțiilor fiecărui salariat, prin Legea nr. 40/2011 a fost introdus textul de la lit. f) a art. 40 alin. (1) din Codul muncii, conform căruia angajatorul are dreptul „să stabilească obiectivele de performanță individuale, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora"[6].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior.

[2] Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 14/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 133 din 13 martie 2013) a fost modificat art. 263 din Legea educației naționale nr. 1/2011, astfel: „Personalul didactic de conducere, de îndrumare și de control poate fi degrevat parțial de norma didactică, pe baza normelor aprobate prin ordin al ministrului educației naționale, elaborate cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative din învățământ. De același drept pot beneficia și persoanele desemnate de federațiile sindicale reprezentative din învățământ, ca urmare a participării la procesul de monitorizare și evaluare a calității sistemului de învățământ, aprobate prin ordin al ministrului educației naționale. Prin același ordin se stabilesc atribuțiile persoanelor degrevate de norma didactică" [alin. (10)].

„Personalul degrevat potrivit alin. (10) primește drepturile salariale pentru funcția în care este încadrat, precum și celelalte sporuri și indemnizații prevăzute de lege pentru activitatea desfășurată, după caz" [alin. (10^1)].

[3] Pentru amănunte, a se vedea Viorel Rotilă, Ana Ștefănescu, Laura Georgescu, *Cuantificarea normei didactice universitare în ore convenționale – din perspectiva legii speciale și a dreptului comun*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014, p. 51-73.

[4] A se vedea și Mara Ioan, *Scurte considerații referitoare la norma universitară cu privire specială asupra dispozițiilor art. 288 alin. (1) din Legea educației naționale nr. 1/2011*, în „Dreptul" nr. 4/2012, p. 109-120.

[5] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 30/2007.

[6] A se vedea *infra*, pct. 9.

8. Drepturi de dispoziție și control. Dreptul angajatorului de a da dispoziție cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor [art. 40 alin. (1) lit. c)], derivă din relația de subordonare a salariatului față de angajatorul său și din obligația pe care și-o asumă de a presta o anumită muncă în beneficiul acestuia.

Dispozițiile sunt date, de regulă, oral, prin intermediul șefilor direcți, dar pot fi formulate și în scris însă, trebuie să corespundă sarcinilor de serviciu ale salariaților și să fie conforme cu legea și cu clauzele contractuale[1]. În aceste condiții trebuie aduse întocmai la îndeplinire.

De vreme ce salariatul se află în subordinea și sub autoritatea angajatorului, este firesc ca el să fie controlat, supravegheat în ceea ce privește îndeplinirea sarcinilor de serviciu [art. 40 alin. (1) lit. d)], în funcție de care el este salarizat, inclusiv în ceea ce privește respectarea programului de lucru[2].

Dreptul angajatorului de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare [art. 40 alin. (1) lit. e)] reprezintă consecința celorlalte prerogative ale lui menționate anterior.

De altfel, art. 247 alin. (1) din Codul muncii instituie prerogativa disciplinară a angajatorului; el are dreptul de a aplica sancțiuni celor vinovați de nerespectarea disciplinei muncii.

9. Stabilirea obiectivelor de performanță individuală. În temeiul art. 40 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, literă introdusă prin Legea nr. 40/2011, constituie o prerogativă exclusivă a angajatorului. Dar, această prerogativă apare nefirească „și mai ales, în vădită discordanță cu alte prevederi ale Codului muncii"[3].

---

[1] „Un studiu realizat de Hart Consulting, firmă de consultanță în resurse umane, arată că 67% din cei 384 de lideri români testați aveau încredere excesivă în forțele proprii, își ignorau punctele slabe și erau percepuți ca aroganți..." 7 din 10 șefi prezintă un risc sporit de ineficiență.... Șeful ineficient este dominator, mult prea sigur pe sine, arogant și adoră să-i sancționeze pe subalterni". În plus, este și suspicios. (Mariana Bechir, *Portretul șefului: arogant și dominator,* în „Adevărul" din 8 octombrie 2012, p. 4).

În realitate, angajatorul este reprezentat prin șefii diferitelor structuri. Se menționa (ironic): „cel mai bun șef este cel care se pricepe la toate". Subordonatul se pricepe doar la ceva. „De obicei este pus șef pe criterii politice (la toate instituțiile publice) și pe interese clientelare (la multe companii private). El vorbește mult, tu ciuleți urechile, el își dă cu părerea despre orice, tu n-ai curajul să-l contrazici. El este șeful. N-a deschis niciodată computerul, dar este în stare să spună programatorului ce trebuie să facă. Îi atrage atenția juristului că textul redactat e prost, deși juristul îi spune (cu teamă) că textul face parte dintr-o lege apărută în Monitorul Oficial. Legea trebuie modificată! – conchide ofuscat șeful. Îi arată farmacistului avantajele unui medicament, cerându-i să-l vândă fără scrupule. Nu are studii de farmacologie, dar e șef de marketing! N-a scris în viața lui un articol memorabil, dar le dă lecții ziariștilor cum trebuie să scrie. Pentru că e omul patronului. N-a dat niciodată cu mătura, dar le reproșează măturătorilor că n-au dat bine cu mătura. Habar n-are de televiziune, dar restructurează o televiziune. Nu are nicio idee, dar le reproșează amploaiaților că n-au idei. N-a construit cu mintea lui ceva, dar se lamentează că nimeni nu-i înțelege construcția pe care o are în minte. (Are o minte goală.) Asta e de când lumea, bun sau prost, bădăran sau afemeiat: trebuie să te pui bine cu șefu'! Una dintre pasiunile șefului care se pricepe la toate este promovarea „muncii" și „rezultatelor" sale. (Inexistente.) Atât pe „verticală", către cei care l-au pus, cât și pe „orizontală", către presă și public (dar pe public nu dă doi bani!). Promovarea „realizărilor" este o prioritate și o obsesie. Printr-o campanie de PR bine țintită, șeful care se pricepe la toate își creează imaginea de profesionist, om capabil, de neînlocuit, își crește „cota", astfel că este oricând gata să preia alt post de șef și mai bun. PR-ul creează mituri (de carton). Tu n-ai PR și nici nu știi ce-i asta. Cu un astfel de șef care se pricepe la toate trebuie să te pui bine... Mai ales în aceste vremuri în care e greu să-ți găsești un loc de muncă...". (Petre Barbu, *Dă din coate să fii șef!,* în „Adevărul" din 19-21 aprilie 2013, p. 9).

[2] În conformitate cu jurisprudența franceză, angajatorul are dreptul de a controla și supraveghea activitatea salariaților în timpul programului de lucru, dar, el nu poate utiliza dispozitive de supraveghere video care să controleze ora lor de venire și plecare de la locul de muncă al salariaților decât dacă aceștia au fost informați prealabil despre acele dispozitive (soc 10 ianuarie 2011, no 10-23482, în „Revue de droit du Travail" nº 2 - februarie 2012, p. 71). El nu poate controla și supraveghea activitatea personalului său în timpul programului de lucru, ca regulă generală, folosind dispozitive de control clandestine și deci incorecte (Curtea de casație franceză, Hotărârea din 4 iulie 2012, nº 11-30266, în „Revue de droit du Travail" nº 9- septembre 2012, p. 461).

În același sens s-a decis că utilizarea unui sistem de geolocalizare pentru a controla respectarea duratei muncii nu este licită decât atunci când acest control nu se poate efectua cu ajutorul unui alt mijloc. Totodată, despre utilizarea sistemului respectiv trebuie încunoștiințați anterior salariații. Cu atât mai condamnabilă este folosirea unui astfel de sistem în situația în care salariatul dispune de o mare libertate în ceea ce privește organizarea muncii sale (Soc. 3 noiembrie 2011, nº 10-18036, în „Revue de droit du Travail" no 12- decembrie 2011, p. 674).

[3] Șerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte... (II),* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/20011, p. 26-27.

Într-adevăr, se arată în continuare, atribuțiile *fiecărui post se stabilesc prin contractul individual de muncă* (deci bilateral, iar nu unilateral), așa cum rezultă din textul art. 17 alin. (2) lit. d) din Codul muncii (potrivit căruia salariatul trebuie informat și cu privire la „atribuțiile postului") și din dispoziția de la lit. f) a Modelului cadru al contractului individual de muncă[1] (conform cărora „atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă").

Or, dacă atribuțiile oricărui „post" se stabilesc prin acordul părților, concretizată în *fișa postului*, anexă la contractul individual de muncă, apare firesc ca și „obiectivele de performanță" ale aceluiași post să fie stabilite în același mod. Mai mult, fiind stabilite unilateral de angajator, „obiectivele de performanță" vor putea fi modificate oricând unilateral pe parcursul executării contractului.

De aceea, apare logic și echitabil ca stabilirea obiectivelor de performanță individuală și criteriilor de evaluare a acestora, *„constituind rezultanta firească a atribuțiilor postului"* să fie incluse în fișa postului, anexă la contract.

Numai astfel, în caz de nerespectare sau neîndeplinire a obiectivelor de performanță fixate prin acordul părților, salariatul va putea fi considerat necorespunzător postului în care este încadrat, necorespundere care poate atrage concedierea celui în cauză în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii[2].

Așa fiind, se mai susține, angajatorul nu ar putea, unilateral, să modifice obiectivele de performanță individuală, precum și/sau criteriile de evaluare a acestora stabilite deja prin contractul existent (sau prin actul adițional ori fișa postului). O atare modificare este posibilă doar prin *acordul părților*, în temeiul art. 41 alin. (1) din Codul muncii. Dacă salariatul nu este de acord cu modificările propuse de angajator și nu se ajunge la o înțelegere în urma negocierii lor, poate interveni încetarea contractului individual de muncă pe cale amiabilă, adică prin acordul părților [art. 55 lit. b) din Codul muncii] sau ca urmare a demisiei salariatului.

Totuși, discutându-se de „obiectivele de performanță" nu se poate face abstracție de normarea muncii, care, de asemenea, reprezintă o prerogativă a angajatorului (art. 132 din Codul muncii). Norma de muncă reprezintă instrumentul juridic de care dispune angajatorul pentru a stabili „obiectivele de performanță", adică de a pretinde salariaților săi, ca într-un timp determinat să realizeze un anumit volum de muncă.

Conform unei alte opinii[3], textul introdus la lit. f) [alin. (1) al art. 40] constituie „o completare de substanță a Codului muncii care nu trebuie confundată cu stabilirea de către angajator, cu acordul salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, a fișei postului... Obiectivele de performanță individuală se stabilesc ulterior de către angajator, în mod unilateral și fără acordul salariatului respectiv. Pe când „atribuțiile din fișa postului sunt rezultatul acordului părților la încheierea contractului individual de muncă..., obiectivele de performanță individuală se stabilesc unilateral de către angajator pe parcursul executării contractului respectiv". Situația este aceeași „și în legătură cu criteriile de evaluare a performanțelor individuale... obiectivele de performanță individuale nu se confundă cu norma individuală de muncă. Ele vizează, prin excelență, componenta calitativă a muncii...".

Nimic nu se opune, însă, ca stabilirea obiectivelor de performanță să aibă loc și prin acordul părților, ceea ce ar constitui o garanție în plus a realizării sarcinilor profesionale ale salariatului.

Dimpotrivă, criteriile de evaluare a activității profesionale la care face referire art. 17 alin. (3) lit. e) și art. 242 lit. i) din Codul muncii, se stabilesc cu acordul salariatului, ele trebuind să se

---

[1] Aprobat prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 64/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003), modificat ulterior.

[2] Șerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte... (II)*, p. 27.

[3] Ion Traian Ștefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii*, în „Revista română de jurisprudență" nr. 2/2011, p. 15-17.

regăsească în conținutul contractului (sau a actului adițional). Aceste operațiuni servesc acțiunii de evaluare concretă a muncii[1].

Fără îndoială că prin modificările legislative intervenite în anul 2011 (Legea nr. 40/2011 şi Legea nr. 62/2011) s-a dorit creşterea prerogativelor angajatorului, în relația cu salariații săi, intensificarea activității profesionale a acestora, mobilizarea lor pentru obținerea unor rezultate superioare în muncă.[2]

Există o strânsă legătură între atribuțiile înscrise în fişa postului – anexă a contractului individual de muncă - şi „obiectivele de performanță" ale acelui salariat. Aceste „obiective" [3] semnifică un anumit nivel cantitativ şi calitativ al îndeplinirii sarcinilor se serviciu.

Dacă determinarea atribuțiilor postului este abstractă şi obiectivă, fără să se țină seama de persoana celui ce îl ocupă, obiectivele de performanță individuală au ca temei îndeplinirea întocmai a acelor atribuții (sarcini de serviciu) de către salariatul titular al postului. Aşa fiind, obiectivele de performanță au un caracter subiectiv; ele, urmăresc salariatul, *in personam*, îi sunt *lui* specifice şi *nu* postului pe care îl ocupă[4].

Stabilirea obiectivelor de performanță individuală constă tocmai în norma de muncă ce trebuie realizată de salariat într-o unitate de timp, de regulă zi lucrătoare (dar şi săptămână sau lună). Este posibil, totodată, de la caz la caz, cu totul excepțional, ca aceste obiective să fie superioare normei de muncă, atunci când condițiile tehnice, organizatorice etc. permit acesta. Dar, ca regulă, este greu de acceptat ca angajatorul să poată pretinde salariatului să realizeze sarcini de serviciu peste cele ce sunt obiectiv posibile (regăsite ştiințific în norma de muncă)[5].

10. Regulamentul intern. Angajatorul dispune de prerogativa stabilirii regulilor de desfăşurare a activității în unitate prin intermediul regulamentului intern izvor, specific al dreptului muncii[6]. Dar, întocmirea acestui regulament este şi o obligație prevăzută de art. 246 din Codul muncii[7].

Elaborarea lui este atributul exclusiv al angajatorului, sindicatul sau reprezentanții salariaților fiind doar consultați. Consultarea este recomandabilă; participând şi salariații la elaborare, se creează astfel premisa respectării regulamentului de către destinatarii săi. Elaborarea regulamentului, fiind o prerogativă a angajatorului, acesta nu este ținut să respecte observațiile/propunerile sindicatului/reprezentanților salariaților. Dacă însă, omite consultarea, sindicatul în numele salariaților, după caz, reprezentanții acestora pot uza de dispozițiile art. 245 din Codul muncii: vor sesiza angajatorul despre omisiunea respectivă; nemulțumiți de răspunsul primit, sau în lipsa acestuia (într-un termen rezonabil de 30 de zile), cei în cauză se pot adresa instanței competente. Textul în cauză (art. 245), referindu-se la posibilitatea salariaților de a-l sesiza pe angajator, iar nu la o obligație a lor, permite acestora să se adreseze şi direct instanței competente, art. 21 din Constituție permițând accesul liber la justiție[8].

---

[1] Ion Traian Ştefănescu, *Răspunsuri la provocări ale practicii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 15.

[2] Alexandru Țiclea, *Stabilirea obiectivelor de performanță individuale – prerogativă a angajatorului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2011, p. 13.

[3] Termenul „obiectiv" (fr. *objectif*) semnifică (la figurativ) şi *scop, țintă, ceea ce urmează a fi realizat, scop precis spre care se tinde, iar* cel de „performanță" (fr. *performance;* engl. *to perform* = a împlini) are înțelesul de *rezultat deosebit într-un domeniu de activitate (Dicționarul Explicativ al Limbii Române*, Editura Univers Enciclopedic Gold, Bucureşti, 2009, p. 728 şi 802).

[4] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012, p. 95.

[5] A se vedea *supra*, pct. 5.

[6] Spre deosebire de regulamentul intern, regulamentul de organizare şi funcționare, neprevăzut de lege, este instrumentul prin care angajatorul îşi concretizează dreptul de a stabili organizarea şi funcționarea unității, prevăzut de art. 40 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

[7] Deşi instituie o atare obligație, totuşi, Codul muncii nu prevede nicio sancțiune pentru nerespectarea ei.

[8] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii ...*, p. 100; *Idem*, *Prezentare de ansamblu ...*, p. 67; Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată ...*, p. 127.

Conform unei opinii, consultarea fiind obligatorie, nerespectarea ei are drept consecință lipsirea regulamentului de forță juridică[1].

Suntem de părere că nu este legal posibil ca regulamentul intern să fie produsul negocierii colective şi, drept consecință, să devină anexă a contractului colectiv de muncă[2].

Din dispozițiile art. 246 alin. (2) din Codul muncii, care se referă la angajatorii persoane juridice, precum şi ale art. 242 lit. a) în care se utilizează termenul de „unitate", rezultă că regulamentul intern este atributul angajatorilor persoane juridice.

Potrivit art. 141 din acelaşi Cod, regulamentul intern se întocmeşte „cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților". Se înțelege că în lipsa unui atare sindicat (fie el reprezentativ sau nu) ori a inexistenței „reprezentanților salariaților" sau a dezinteresului acestora pentru un atare document, regulamentul intern va fi întocmit unilateral, de către angajator, fără o asemenea consultare. Este preferabil însă, dând dovadă de bună-credință [art. 8 alin. (1) din Codul muncii], ca angajatorul să găsească o modalitate de consultare, inclusiv a ansamblului salariaților.

În cazul angajatorilor nou înființați, este prevăzut un termen de 60 de zile în care urmează să fie elaborat; termenul începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice (art. 246 din Codul muncii).

În conformitate cu art. 242 din acelaşi Cod, regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

a) reguli privind protecția, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unității[3];

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității[4];

c) drepturile şi obligațiile angajatorului şi ale salariaților;

d) procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor[5] individuale ale salariaților;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare şi sancțiunile aplicabile[6];

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

i) criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Desigur că regulamentul poate să conțină şi alte dispoziții decât cele precizate în textul citat.

Singura condiție este ca acestea să nu contravină legii. De pildă, nu pot fi prevăzute alte sancțiuni disciplinare decât cele stabilite în Codul muncii [art. 248 alin. (1)] sau în legea specială[7].

---

[1] Ovidiu Ținca, *op.cit.*, p. 52.

[2] În sens contrar este, Tribunalul Argeş, Secția civilă, sentința civilă nr. 351/CM/2008.

[3] În acelaşi sens, art. 18 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003) aprobată prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004) modificată ulterior, prevede: „pentru asigurarea securității şi sănătății în muncă a salariatelor gravide şi/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății şi securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență şi ale celorlalte acte normative în vigoare".

[4] În acelaşi sens, potrivit art. 8 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați, regulamentul intern trebuie să cuprindă dispoziții pentru interzicerea discriminării bazate pe criteriul sex, precum şi sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradate, intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare (lit. a şi b)

[5] A se vedea pentru detalii referitoare la această procedură, Brânduşa Vartolomei, *Aspecte privind procedura de soluționare pe cale amiabilă a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 114-117.

[6] Conform 8 lit. b) din Legea nr. 202/2002, în regulamentul intern trebuie înscrise sancțiunile disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, aplicabile celor care încalcă dispozițiile acestei legi referitoare la interzicerea discriminării dintre femei şi bărbați.

[7] În elaborarea regulamentului intern ar putea fi avute în vedere dispozițiile înscrise în Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind organizarea şi funcționarea comisiilor de disciplină (publicată în Montorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 13 noiembrie 2007) care conține informații utile referitoare, de exemplu, la cercetarea abaterii disciplinare şi întocmirea rapoartelor în urma efectuării acestei cercetări în cazul funcționarilor publici.

Ceea ce este esențial și strict necesar de inserat în regulamentul intern este determinarea (indicarea) unor *drepturi și obligații specifice* (*ale salariaților și angajatorului*), care fie că figurează în art. 39-40 din Codul muncii, dar, față de caracterul general al acestor texte, se impun o serie de concretizări, completări etc., generate de particularitățile unității, politica managerială a angajatorului etc., fie că nu sunt indicate art. 39-40, însă, pentru identitate de rațiune, este necesară, includerea lor în regulamentul intern[1].

În ceea ce privește înscrierea în regulament a unor „*reguli concrete privind disciplina muncii în unitate*", aceasta presupune elaborarea unor norme disciplinare care să dezvolte (să concretizeze ori să particularizeze), în mod amănunțit, dispoziția de principiu a art. 247 alin. (2) în fine din Codul muncii, conform căreia, abaterea disciplinară presupune că salariatul a încălcat, cu vinovăție, „normele legale, *regulamentul intern*, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil..."[2]

Cu privire la „*abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile*" (lit. f), având în vedere că în Codul muncii nu sunt enumerate faptele ce constituie abateri disciplinare, în regulamentul intern trebuie înscrise astfel de fapte, de pildă: întârzierile sau absențele de la program, consumul de băuturi alcoolice în timpul programului sau prezentarea la serviciu sub influența alcoolului, fumatul în locurile nepermise, nerespectarea regulilor privind sănătatea și securitatea în muncă, insubordonarea etc. Angajatorul va putea califica, prin regulament intern unele abateri ca fiind grave sau foarte grave.

Legat de „*regulile referitoare la procedura disciplinară*", este necesar de a se dezvolta prevederile generice ale art. 251 alin. (2) din Codul muncii, precizându-se, în amănunt, modul cum urmează exact să se „realizeze cercetarea" disciplinară prealabilă, cine este „persoana împuternicită să o efectueze", în ce termen, cum trebuie elaborat raportul final care să cuprindă concluziile cercetării întreprinse.

Privind *sancțiunile disciplinare*, este indubitabil că angajatorul nu poate stabili alte sancțiuni, decât cele prevăzute expres de Codul muncii (art. 248), dar el are latitudinea de a preciza ce sancțiune este aplicabilă în cazul săvârșirii unei anumite abateri disciplinare[3], urmând atunci când este cazul, în concret, să individualizeze sancțiunea ce o aplică pe baza criteriilor prevăzute de lege (art. 250 din Codul muncii)[4].

Referitor la modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale specifice menționăm că potrivit Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu[5], în regulamentul intern urmează să fie cuprinse dispoziții referitoare la aceste invenții: comunicarea lor angajatorului (art. 4), cuantumul remunerației (art. 7) etc.

---

[1] A se vedea, Șerban Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă (II)*, în „Dreptul" nr. 8/2005, p. 132-133.

[2] De exemplu, în regulamentul intern poate exista o normă de trimitere la obligativitatea respectării procedurilor și politicilor grupului din care face parte acel angajator, nerespectarea acelei obligații constituind abatere disciplinară (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia 38/R/2008, în Lucia Uță, Florentina Rotaru și Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă. Încheiere. Executare. Modificare. Suspendare. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2009, p. 100-104).

[3] Se susține, că „legiuitorul recunoaște în exclusivitate angajatorului, competența de a califica acele fapte care reprezintă abateri grave, cu aplicabilitatea sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, motiv pentru care instanța nu poate da o altă calificare faptei (calificată deja de angajator), și nici nu poate dispune înlocuirea sancțiunii disciplinare (stabilită deja de angajator).

În caz contrar, instanța încalcă dreptul angajatorului de a organiza activitatea, săvârșind o imixtiune nepermisă, deoarece în mod implicit, modifică actele interne emise de societate, subminează autoritatea angajatorului și încurajează indisciplina la locul de muncă.

În concluzie, în măsura în care angajatorul a definit, în cadrul regulamentului intern, care sunt abaterile și sancțiunile aplicabile, judecătorul nu poate schimba sancțiunea aplicată de angajator, judecătorul analizând numai dacă fapta a fost sau nu săvârșită." (Ada Postolache, *Regulamentul intern și limita judecătorului în calificarea abaterii disciplinare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 106-107).

[4] A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea obstaculării dreptului instanțelor judecătorești de înlocuire a sancțiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului, cu o alta mai ușoară prin dispoziții înscrise în regulamentul intern*, în „Dreptul" nr. 4/2007, p. 115-126.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 471 din 26 iunie 2014.

Se observă din conținutul legal al regulamentului intern că unele domenii pot fi reglementate şi prin contractul colectiv de muncă, de pildă, cele privind securitatea şi sănătatea în muncă, sau nediscriminarea în cadrul relațiilor de muncă. Desigur că nu este de dorit o reglementare paralelă. Dar, aspectele care pot fi negociate trebuie cuprinse în contractul colectiv, celelalte, lăsate la latitudinea angajatorului, vor fi incluse în regulamentul intern[1].

Dacă salarizarea este domeniul exclusiv al contractului colectiv de muncă, regulile privind procedura disciplinară şi criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaților sunt de domeniul exclusiv al regulamentului intern[2].

După adoptarea lui, regulamentul urmează să fie adus la cunoştința salariaților. El se afişează la sediul angajatorului [art. 243 alin. (4)] şi produce efecte de la data încunoştiințării [art. 243 alin. (1)]. Fireşte că salariații trebuie informați despre modificările aduse acestui document (art. 244).

Salariatul care consideră că prin regulamentul intern i se încalcă un drept se poate adresa angajatorului, făcând dovada acestei încălcări. Nemulțumit de răspunsul primit, el se poate adresa instanțelor judecătoreşti, în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate (art. 245). Angajatorul trebuie să manifeste diligența necesară şi să răspundă la sesizare într-un termen rezonabil, maximal tot de 30 de zile, ce „rezultă din practica socială", prin analogie cu termenul reglementat de dreptul administrativ, atunci când se pune problema răspunsului autorităților/instituțiilor publice la sesizările înaintate de cetățeni[3]. Dacă nu se răspunde, la expirarea acestui termen, cel nemulțumit se poate adresa instanței de judecată.

Se consideră[4], justificat apreciem, că textul respectiv, referindu-se la posibilitatea salariatului de a-l sesiza pe angajator iar nu la o obligație a sa, permite acestuia să se adreseze şi *direct* instanței competente, art. 21 din Constituție garantând accesul liber la justiție.

Din moment ce salariatul a luat cunoştință de prevederile regulamentului şi nu a avut obiecții în privința conținutului, acestea dobândesc un caracter imperativ, iar respectarea lor este obligatorie[5].

Angajatorul nu dispune doar de competența elaborării şi adoptării regulamentului intern, ci şi de aceea de a urmări respectarea lui, exercitarea drepturilor salariaților, de a observa îndeplinirea obligațiilor acestora, de a constata abaterile disciplinare săvârşite şi de a sancționa pe cei vinovați etc.

11. Evaluarea profesională a salariaților. Este un drept al angajatorului ce rezultă, cu caracter general, din art. 40 din Codul muncii, precum şi din alte texte ale acestui Cod. Evaluarea este prevăzută şi de alte acte normative.

Într-adevăr, evaluarea profesională are loc nu numai la încheierea contractului individual de muncă[6], art. 29 alin. (1) din Codul muncii prevăzând „verificarea aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea", ci şi ulterior în decursul executării contractului, după caz, în considerarea menținerii sau promovării în funcție (post) etc., în scopul stabilirii

---

[1] Privind conținutul regulamentului intern şi a raportului său cu contractual colectiv de muncă, a se vedea şi Ana Ştefănescu, *Acte normative întocmite sau negociate de angajator,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 67-76.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Răspunsuri la provocări ale practicii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 37.

[3] Magda Volonciu, *Comentariu la art. 262 (după republicare, art. 245 –n.n.)*, în Alexandru Atanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole,* vol. II, Articolele 108-298, p. 360.

[4] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii ...*, p. 100; *Idem*, *Prezentare de ansamblu ...*, p. 67; Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată ...*, p. 127.

[5] Ada Postolache, *op. cit.*, p. 105.

[6] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Evaluarea profesională efectuată de către angajator pe durata executării contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 6/2006, p. 116.

salariului, în vederea concedierii pentru necorespundere profesională[1] sau în cazul utilizării *clauzei de dezicere* în perioada de probă[2] etc.

Angajatorul este în drept să procedeze oricând pe parcursul executării contractului individual de muncă la evaluarea salariaților, respectând însă *principiul bunei credințe în relațiile de muncă* [art. 8 alin. (1) din Codul muncii]. El poate organiza evaluarea, după caz, fie periodic în condițiile şi la termenele înscrise în regulamentul intern, fie ocazional, când consideră că această măsură se impune, în scopul folosirii mai eficiente a resurselor umane de care dispune, îmbunătățirii activității, creşterii rentabilității şi productivității muncii etc.[3]

În mod normal, însă, evaluarea performanțelor profesionale se face anual[4]. De exemplu, se prevede că „perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie şi 31 decembrie din anul pentru care se face evaluarea", aceasta fiind efectuată între „1 ianuarie - 1 martie din anul următor perioadei eventuale"[5].

Aprecierea competențelor profesionale ale salariatului constituie o prerogativă a angajatorului, el fiind singurul în măsură să le aprecieze în funcție de activitatea şi performanțele salariatului său[6]. Fişele de evaluare întocmite de el sunt acte ce se bucură de prezumția legalității şi veridicității[7].

Desigur că aceste fişe pot fi contestate de cei la care se referă. Dar, nu este posibilă substituirea instanței în atribuțiile angajatorului în ceea ce priveşte gradul concret de realizare a atribuțiilor de serviciu de către salariat. Singurul în măsură să realizeze această evaluare este, bineînțeles, angajatorul, care în temeiul poziției sale de supraordonare efectuează controlul asupra modalității îndeplinirii sarcinilor de serviciu de către salariatul său. Acest control poate privi numai procedura „urmată de angajator în efectuarea evaluării competențelor profesionale sau în privința unor erori evidente regăsite în conținutul procesului-verbal de evaluare, erori posibil generate de abuz"[8].

Evaluarea performanțelor individuale are ca scop aprecierea activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor şi a criteriilor de evaluare stabilite pentru

---

[1] Pentru amănunte, a se vedea Ana Ştefănescu, Laura Georgescu, *Evaluarea profesională prealabilă concedierii pentru necorespundere profesională. Management, legislație, practică şi procedură*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2014, p. 21-35.

[2] A se vedea art. 31 din Codul muncii.

[3] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 125.

[4] În acest sens, este, de exemplu, art. 35 din Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

[5] Art. 3 alin. (1) şi (2) din Regulamentul privind procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului auxiliar de specialitate, precum şi ale personalului conex din cadrul instanțelor judecătoreşti, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 3278/c/2012 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 720 din 24 octombrie 2012).

În acelaşi sens, se prevede că „perioada supusă evaluării anuale a performanțelor profesionale este cuprinsă între 1 ianuarie şi 31 decembrie a anului anterior" [art. 4 alin. (1) din Criteriile privind evaluarea performanțelor activității profesionale a funcționarilor publici cu statut special, definitivi din sistemul administrației penitenciare, aprobate prin Ordinul ministrului justiției nr. 1792/C/2013, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 356 din 17 iunie 2013].

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 741/R/2008, în Lucia Uță, Florentina Rotaru şi Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 94-96; decizia nr. 741/R/2008, în Beatrice Mischie, *Conflictele de muncă. Practică judiciară*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2010, p. 108.

[7] Curtea de Apel Braşov, Secția de contencios administrativ, decizia nr. 2076/2013, în „Revista de drept social" nr. 8/2013, p. 28.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1317/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2013, p. 127-128.

În acelaşi sens, s-a decis, că instanța nu se poate substitui angajatorului în evaluarea activității profesionale a angajaților săi, el fiind singurul în măsură să analizeze în concret activitatea desfăşurată de un angajat, rolul instanței fiind doar de a realiza controlul evaluării efectuate de angajator (Curtea de Apel Cluj, Secția I civilă, decizia nr. 1882/2013, în „Revista de drept social" nr. 8/2013, p. 42-45).

perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv[1]. Operațiunea se desfășoară pe baza unor criterii stabilite de angajator[2].

Evaluarea personalului este prevăzută expres în diverse acte normative, de pildă:

– art. 15 alin. (1) din Legea nr. 279/2005[3] dispune că evaluarea și certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind formarea profesională a adulților;

– art. 386 și art. 479 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății[4] prevede „atestarea competenței profesionale a medicilor și medicilor dentiști care și-au întrerupt activitatea profesională ori s-au aflat într-o stare de incompatibilitate mai mare de 5 ani, în vederea reluării activității medicale;

– potrivit art. 26 alin. (6) din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: „foarte bine", „bine", „satisfăcător" și „nesatisfăcător". Ordonatorii principali de credite stabilesc criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale conform criteriilor legale; ei pot stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate[5];

– art. 303 din Legea educației naționale nr. 1/2011 dispune că rezultatele și performanțele activităților didactice și de cercetare ale personalului didactic și de cercetare dintr-o universitate sunt evaluate periodic, la intervale de maximum 5 ani... [alin. (1)]. Și evaluarea de către studenți a prestației cadrelor didactice este obligatorie. Rezultatele evaluărilor sunt informații publice [alin. (2)].

Au fost elaborate și acte normative speciale privind procedura de evaluare[6].

Trebuie însă distins între *criteriile de evaluare profesională a salariaților și cele de evaluare a obiectivelor de performanță individuală.*

Într-adevăr, pe când *primele* au o *existență obligatorie* – ca element de conținut al regulamentului intern, au aplicabilitate *generală* și se stabilesc *unilateral* de către angajator (dar cu consultarea sindicatului sau al reprezentanților salariaților), *secundele au o existență facultativă,* stabilindu-se *unilateral* de angajator (fără consultarea sindicatului etc.) și *numai* în cazul salariaților care trebuie să realizeze obiectivul de performanță individuală[7].

12. Monitorizarea salariaților în ceea ce privește utilizarea internetului la locul de muncă. Implementarea tehnologiei informației, și în primul rând a internetului la locul de muncă și a echipamentelor video, devine o realitate cotidiană tot mai evidentă. Punerea la dispoziția

---

[1] Art. 1 alin. (2) din Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 3278/c/2012, *cit. supra.*

[2] De exemplu: „cunoștințe și experiență; complexitatea, creativitatea și diversitatea activităților; judecata și impactul deciziilor; influența, coordonarea și supervizarea; contacte și comunicare; condiții de muncă; gradul de realizare a atribuțiilor; incompatibilități și regimuri speciale" (Anexa nr. 1 la Regulamentul *cit. supra*).

[3] Privind ucenicia la locul de muncă (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013).

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 28 august 2015, modificată ulterior.

[5] A se vedea, de exemplu, Alexandra Patricia Braica, *Particularități privind evaluarea funcționarului public din administrația publică centrală,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2015, p. 56-72.

[6] De exemplu: Regulamentul privind criteriile și metodologia de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului de probațiune, aprobat prin Ordinul nr. 928/c/2007 al ministrului justiției (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 256 din 17 aprilie 2007); Regulamentul privind evaluarea activității profesionale a judecătorilor și procurorilor, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 676/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 29 noiembrie 2007), modificat ulterior, inclusiv prin Hotărârea nr. 144/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 199 din 27 martie 2012); Criteriile privind evaluarea performanțelor activității profesionale a funcționarilor publici cu statut special, definitivi din sistemul administrației penitenciare, aprobate prin Ordinul ministrului justiției nr. 1792/C/2013, citate *supra*; Regulamentul privind evaluarea activității profesionale a personalului auxiliar de specialitate și a personalului conex din cadrul Ministerului Public (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 384 din 27 iunie 2013) etc.

[7] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor,* în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012, p. 96.

salariaților a sistemelor informatice cu acces internet generează necesitatea controlului din partea angajatorului care suportă costurile rețelei (cu punerea în funcțiune, întreținerea și plata abonamentului etc.[1]). De aceea, el este în drept să monitorizeze modul în care sunt utilizate aceste mijloace în scopul îndeplinirii atribuțiilor/sarcinilor de serviciu, „folosirii lor corecte pentru realizarea obligațiilor profesionale și al nedivulgării unor informații confidențiale, inclusiv a secretelor de serviciu"[2]. Desigur că această prerogativă a angajatorului nu trebuie să afecteze dreptul la viața privată/personală a salariatului[3].

Este un efort arhicunoscut că tot mai mulți angajați utilizează *messenger-ul* la locul de muncă. Dar, operațiunea respectivă trebuie realizată, exclusiv, în interesul serviciului și nu în scopuri personale. În caz contrar, angajatorul poate dispune concedierea celui în cauză[4].

Fără a contesta dreptul angajatorilor în ceea ce privește monitorizarea discutată, la nivelul Uniunii Europene, Conceptul de Lucru pentru Protecția Datelor[5], prin *Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace* (Documentul de lucru asupra supravegherii comunicațiilor electronice la locul de muncă)[6] adoptat pe 29 mai 2002, insistă pe necesitatea, în cadrul acestei monitorizări, a protecției vieții private a salariaților. Din acest punct de vedere există un conflict între dreptul angajatorului în ceea ce privește monitorizarea și dreptul salariaților de a se bucura de protecția vieții lor private.[7]

S-a reținut în documentul citat că „în considerarea problemei supravegherii, trebuie avut în vedere faptul că, în timp ce angajații se bucură de un anume grad de intimitate la locul de muncă, acest drept trebuie pus în balanță cu dreptul angajatorului de a controla funcționarea afacerii sale și de a se apăra împotriva acțiunii angajaților de natură să aducă atingere drepturilor legitime ale angajatorului, ca de exemplu, răspunderea angajatorului pentru actele angajaților săi".

Au fost formulate mai multe principii, care trebuie să guverneze monitorizarea utilizării internetului și a poștei electronice de către salariați, rezultând din Directiva nr. 95/46/CE[8] și anume:

a) principiul necesității – monitorizarea se va efectua numai dacă ea este necesară pentru un anumit scop;

b) principiul finalității – datele trebuie colectate pentru un scop specific, explicit și legitim;

c) principiul transparenței – angajatorul trebuie să fie clar și deschis în ceea ce privește activitățile sale. El are obligația de a furniza angajaților toate informațiile cu privire la monitorizarea în ceea ce privește utilizarea internetului;

---

[1] Călina Jugastru, *Prejudiciul - repere românești în context european,* Editura Hamangiu, București, 2013, p. 323.

[2] Ion Traian Ștefănescu, Raluca Dimitriu, *Considerații referitoare la protecția datelor profesionale ale salariaților în cadrul raporturilor de muncă,* în „Dreptul" nr. 9/2015, p. 182.

[3] *Ibidem.*

[4] O asemnea concediere a avut loc în anul 2007, angajatorul descoperind că salariatul a discutat pe Yahoo Messenger; acesta folosea un serviciu „chat" pentru a discuta nu doar cu contactele sale profesionale, ci și cu un frate sau cu logodnica. Instanțele noastre i-au respins contestația, considerând concedierea legală. La fel a procedat și CEDO prin Hotărârea din 12 ianuarie 2016, în Cauza 61496/08, *Bărbulescu contra României;* (Claudia Spiridon, *Cum poți să ajungi șomer dacă stai pe Messenger,* în „Adevărul" din 14 ianuarie 2016, p. 4; *Vie privée du salarié,* în „Revue de droit du Travail" n° 2 – février, 2016, p. 70).

Și instanțele franceze pronunță astfel de soluții (Călina Jugastru, *op. cit.,* p. 326-339).

[5] Organism consultativ pe probleme de protecția datelor și vieții private, înființat în temeiul art. 29 din Directiva 95/46/EC și având sarcinile stabilite de art. 30 din această directivă și art. 146 din Directiva nr. 97/66/EC.

[6] Raportul se găsește pe Internet la adresa:
http://europa.eu.int/comm/internal-market/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55 en.pdf

[7] Se pare că montarea de camere și microfoane în birouri, precum și instalarea de programe-spion în computere a devenit o practică a angajatorilor români (Claudia Marcu, *Ești angajat? Află cum te spionează patronul!,* în „Ring" din 13 mai 2014, p. 4).

[8] În scopul implementării acestei directive în dreptul românesc, a fost adoptată Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1101 din 21 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 82/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 18 iunie 2012).

d) principiul legitimității – operațiunile de procesare a datelor pot avea loc numai în cazul unui scop legitim;

e) principiul proporționalității – datele personale, inclusiv cele incluse în monitorizare, trebuie să fie relevante şi adecvate în raport cu scopul specificat;

f) principiul acurateței şi păstrării datelor – datele care au fost colectate trebuie să fie corecte, actualizate şi să nu fie păstrate mai mult decât este necesar;

g) principiul securității – angajatorul este obligat să ia toate măsurile de securitate pentru ca datele colectate să nu fie accesibile terților[1].

Grupul de lucru menționat recomandă un conținut optim al procedurii angajatorului în ceea ce priveşte utilizarea internetului. Ea ar trebui să includă informații cu privire la condițiile în care o utilizare personală a internetului este permisă, ca şi specificarea tipului de material care nu poate fi accesat sau copiat. Condițiile şi limitările utilizării trebuie explicate salariaților. De asemenea, trebuie să fie informați cu privire la sistemele care sunt implementate atât pentru interzicerea accesului la un anumit tip de conținut, cât şi cu privire la detectarea unui asemenea acces[2].

Un alt document ce trebuie amintit îl reprezintă Raportul „*Relations du travail et internet*" (Relațiile de muncă şi internetul) elaborat în Franța de Forumul drepturilor pe internet[3].

Conform acestui raport, există o tendință vădită a salariaților de a utiliza la serviciu internetul în scopuri personale. De aici, rezultă necesitatea supravegherii din partea angajatorului mai ales că prin utilizarea serviciilor de internet se pot aduce atingere sistemelor informatice ale unității, dezvălui secrete comerciale ale sale; există posibilitatea angajării răspunderii angajatorului în cazul unei activități ilicite a salariaților săi în spațiul virtual etc.

Este cert că internetul constituie, înainte de toate, un instrument pus la dispoziția salariatului, de către angajator, în vederea unei utilizări profesionale. În acelaşi timp, este dificil a se refuza, ca principiu, orice fel de folosire personală a lui la locul de muncă. O asemenea interdicție absolută ar fi şi greu de pus în aplicare din punct de vedere juridic şi tehnic. Aşa fiind, trebuie să se admită, într-un anumit grad, utilizarea internetului în scopuri personale de către salariați.

Dar, aceasta trebuie să fie rezonabilă şi presupune dreptul angajatorului de a o controla. El este îndrituit să stabilească regulile de utilizare în interes personal a internetului de către salariații săi:

– ce anume pot accesa, când şi cât;

– în ce condiții pot folosi poşta electronică;

– la ce interdicții trebuie să se supună şi ce dispoziții să respecte etc.

Evident că el poate *şi refuza*, utilizarea internetului în scopuri personale.

Instrumentul juridic aflat la îndemâna angajatorului, în scopul menționat este, în primul rând, regulamentul intern. Dar, părțile interesate pot reglementa aspectele în discuție şi prin intermediul contractului colectiv de muncă.

Având în vedere că în discuție sunt mijloacele sale tehnice şi salariații săi, angajatorul are dreptul să supravegheze modul în care se respectă regulile pe care le-a elaborat, ori sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă. Însă, el trebuie să țină seama în această activitate de dispozițiile art. 29 din Constituție potrivit cărora „Secretul scrisorilor, al telegramelor, al altor trimiteri poştale, al convorbirilor telefonice şi al celorlalte mijloace legale de comunicare este inviolabil". În ipoteza în care va lua la cunoştință de date şi informații care privesc viața intimă, familiară şi privată a salariaților, el trebuie să respecte confidențialitatea acestora.

Desigur că salariatul care încalcă dispozițiile angajatorului referitoare la utilizarea internetului în interes personal săvârşeşte o abatere disciplinară, ceea ce poate determina sancționarea sa.

---

[1] A se vedea şi Bogdan Manolea, *op. cit.*, p. 241.

[2] *Ibidem*, p. 242.

[3] Raportul poate fi consultat la adresa:
http://www.foruminternet.org/telechargement/documents/rapp-RTI-20020917.htm

§3. Obligații ale angajatorului

13. Privire generală asupra obligațiilor prevăzute de Codul muncii. Conform art. 40 alin. (2) din acest act normativ, „angajatorului îi revin în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor ce privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă[1];

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului[2];

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților".[3]

În continuare, ne vom referi la unele din cele mai importante obligații ale angajatorilor; la celelalte obligații există referiri în alte capitole ale prezentei lucrări.

14. Obligația de informare. Cadrul general de informare și consultare a angajaților este reglementat de Legea nr. 467/2006[4] care transpune Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE. Această lege, însă, se aplică numai întreprinderilor cu sediul în România care au cel puțin 20 de angajați [art. 4 alin. (1)], un număr mai mic decât cel prevăzut în reglementarea comunitară – cel puțin 50 de lucrători angajați, identic cu cel stipulat în cazul stabilimentelor[5].

---

[1] A se vedea *infra* Cap. XIII „Salarizarea" și Cap. XIV „Timpul de muncă și timpul de odihnă".

[2] Acest text se coroborează cu art. 34 alin. 5 din Codul muncii, potrivit căruia „La solicitarea salariatului angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, meserie și în specialitate".

Obligația respectivă subzistă și în ceea ce privește dovada că salariatul nu a beneficiat de spor pentru lucru sistematic peste programul normal. Aceasta, deoarece angajatorul are obligația „să păstreze statele de plată și celelalte documente de plată privind plata salariilor pe o perioadă de 50 de ani potrivit art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991"(Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4194/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 103-105).

„Sintagma *toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului*"... „se referă la toate datele legate de activitatea în muncă – drepturi salariale realizate, sporuri și alte venituri suplimentare, denumirea tuturor sporurilor, procentul sau suma acordată, perioada în care au fost primite, funcția exercitată, contribuțiile legale asupra veniturilor..."(Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 958/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 76).

Desigur că angajatorul nu poate elibera decât acele documente ce corespund perioadei în care solicitantul a avut calitatea de salariat în acea unitate (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3893/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2012, p. 141).

[3] Spre deosebire de reglementarea noastră, Codul muncii francez instituie obligația angajatorului de a asigura adaptarea salariaților la postul pe care îl ocupă. El trebuie să vegheze la menținerea capacității de a ocupa locurile de muncă respective, în special, în ce privește evoluția lor, a tehnologiilor și măsurilor organizatorice (art. L. 6321-1)

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

[5] A se vedea Ovidiu Ținca, *Comentarii la Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților*, în Revista română de drept comunitar nr. 3/2007, p. 12-13.

Dar, obligația de informare a persoanei care solicită angajarea sau a salariatului căruia i se modifică contractul individual de muncă, este statornicită față de toți angajatorii în mai multe texte ale Codului muncii [art. 17-19, art. 42 alin. (2) lit. a) etc.] care transpun Directiva 91/533/CEE din 14 octombrie 1991, precum și ale altor acte normative, de exemplu[1]:

– obligația de a informa salariatul cu privire la clauzele esențiale pe care angajatorul intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice; (art. 17 din Codul muncii)[2];

– obligația generală de a informa salariații asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă precum și obligația de a comunica periodic situația economică și financiară a unității[3];

– obligația de informare la încheierea contractului colectiv de muncă[4];

– obligația de informare a salariaților cu contract de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante[5];

– obligația de a informa salariații cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la norma întreagă la fracțiunile de normă și invers[6];

– obligația cedentului și cesionarului de a informa sindicatul, după caz, reprezentanții salariaților, cu privire la transferul dreptului de proprietate asupra unității[7] etc.

Potrivit art. 3 din Legea nr. 467/2006, *informarea* presupune „transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză" [lit. e)], iar *consultarea* constă în „schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții angajaților" [lit. f)]. Aceștia din urmă sunt „reprezentanții organizațiilor sindicale sau, în cazul în care nu există sindicat, persoanele alese și mandatate să reprezinte angajații..." [lit. d)].

În conformitate cu dispozițiile art. 5 din același act normativ, angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Consultarea, etapă imediat superioară comunicării cu salariații (în mod individual sau colectiv)[8], are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

---

[1] A se vedea Raluca Dimitriu, *Precizări privind informarea părților raporturilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2007, p. 13-14.

[2] S-a decis, de exemplu, că în situația în care modificarea drepturilor salariale operează nu ca urmare a voinței angajatorului, ci ca urmare a voinței legiuitorului, angajatorul nu are obligația de informare prevăzută de art. 17 din Codul muncii (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1911/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 63).

[3] Art. 42 alin. (2) lit. d) din Codul muncii.

[4] Art. 130 alin. (4) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

[5] Art. 86 din Codul muncii.

[6] Art. 107 din Codul muncii.

[7] Art. 174 din Codul muncii și art. 12 din Legea nr. 67/2006 privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderilor, al unității sau al unor părți ale acestora.

[8] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 13–14.

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului.

Angajatorul are obligația să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților:

– în ceea ce privește deciziile susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora[1];

– la programarea concediilor de odihnă[2];

– la elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă[3];

– la elaborarea planurilor de formare profesională[4];

– la întocmirea regulamentului intern[5];

– în ipoteza transferului întreprinderii[6].

Legea, totodată, condiționează luarea unor decizii ale angajatorului de consimțământul celeilalte părți, în ceea ce privește, de exemplu[7]:

– modificarea contractului individual de muncă[8];

– prelungirea delegării[9] sau a detașării[10];

– declarării nulității contractului individual de muncă[11];

– prestarea de ore suplimentare[12];

– acordarea zilelor de repaus în mod cumulat[13];

– elaborarea normelor de muncă etc.[14]

Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă(art. 6), cu mențiunea că în asemenea cazuri „angajatorul și reprezentanții angajaților vor respecta drepturile și obligațiile reciproce, ținând seama atât de interesele întreprinderii, cât și de cele ale angajaților" [art. 2 alin. (2) din Legea nr. 467/2006][15].

Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților, care, oricum trebuie să se întemeieze pe criterii obiective.

În condițiile în care aceşti reprezentanți nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări, aceştia se pot adresa instanțelor judecătoreşti de drept comun competente [art. 7 alin. (2) și (3)].

---

[1] Art. 40 alin. (2) lit. e) din Codul muncii.
[2] Art. 148 din Codul muncii.
[3] Art. 178 din Codul muncii.
[4] Art. 195 din Codul muncii.
[5] Art. 241 din Codul muncii.
[6] Art. 11 din Legea nr. 67/2006.
[7] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 14-15.
[8] Art. 41 alin. (1) din Codul muncii.
[9] Art. 44 din Codul muncii.
[10] Art. 46 din Codul muncii.
[11] Art. 57 alin. (6) din Codul muncii.
[12] Art. 120 alin. (2) din Codul muncii.
[13] Art. 137 alin. (4) din Codul muncii.
[14] Art. 132 din Codul muncii.
[15] Ovidiu Ținca, *Comentarii la Legea nr. 467/2006..., op. cit.*, p. 16-17.

Distinct de Legea nr. 467/2006, prin Hotărârea Guvernului nr. 187/2007[1] au fost reglementate procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii europene[2].

Acest act normativ se aplică angajaţilor societăţilor europene cu sediul social în România, precum şi angajaţilor cu contract individual de muncă în baza legii române, ai societăţilor participante, filialelor, sucursalelor sau altor sedii secundare ale unei societăţi europene cu sediul în alt stat membru al Uniunii Europene ori într-un stat aparţinând Spaţiului Economic European [art. 1 alin. (2)][3].

Conducerea societăţii trebuie să informeze organul care îi reprezintă pe angajaţi şi/sau reprezentanţii acestora cu privire la problemele de interes pentru societatea europeană şi pentru oricare dintre filialele, sucursalele sau alte sedii secundare ale sale situate într-un alt stat membru ori cu privire la problemele care depăşesc competenţele organelor decizionale dintr-un stat membru la un moment dat.

Conţinutul şi modalităţile informării trebuie realizate astfel încât să permită reprezentanţilor angajaţilor să analizeze potenţialele efecte şi să iniţieze consultări cu organul competent al societăţii europene, dacă consideră necesar [art. 2 lit. i)].

Consultarea reprezintă instituirea unui dialog şi schimb de puncte de vedere între organul care îi reprezintă pe angajaţi şi/sau reprezentanţii angajaţilor, pe de o parte, şi organul de conducere competent al societăţii europene, pe de altă parte.

Conţinutul şi modalităţile consultării trebuie să permită reprezentanţilor angajaţilor să elaboreze, pe baza informaţiilor puse la dispoziţia lor, un punct de vedere cu privire la măsurile preconizate de organul de conducere competent, care poate fi luat în considerare în cadrul procesului decizional derulat la nivelul unei societăţi europene [art. 2 lit. j)].

În cazul societăţii cooperative europene, Hotărârea Guvernului nr. 188/2007 prevede suplimentar faţă de reglementarea cuprinsă în Hotărârea Guvernului nr. 187/2007, că limitele prevăzute de Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1435/2003 angajaţii din societatea cooperativă europeană şi/sau reprezentanţii angajaţilor sunt împuterniciţi să participe la adunarea generală având drept de vot, în următoarele condiţii[4]:

- dacă părţile decid acest lucru în acordul menţionat la art. 10 alin. (1); sau
- dacă o cooperativă reglementată de un asemenea sistem se transformă într-o societate cooperativă europeană; sau
- dacă, în cazul unei societăţi cooperative europene înfiinţate prin alte metode decât transformarea, o cooperativă participantă a fost reglementată de un asemenea sistem şi:
- părţile nu pot ajunge la un acord, conform art. 10 alin. (1), până la termenul prevăzut la art. 11; şi
- se aplică prevederile art. 23 lit. b); şi
- cooperativa participantă, reglementată de un asemenea sistem, are cea mai mare proporţie de participare, potrivit prevederilor art. 2 lit. k), în cooperativele participante interesate, înainte de înregistrarea societăţii cooperative europene[5].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, nr. 161 din 7 martie 2007. Transpune Directiva Consiliului 2001/86/CE de completare a statutului societăţii europene în ceea ce priveşte implicarea lucrătorilor.

[2] Reprezintă o astfel de societate cea înfiinţată conform Regulamentului Consiliului (CE) nr. 12157/2001 privind statutul societăţii europene [art. 1 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 187/2007].

[3] O procedură de informare şi consultare a salariaţilor în întreprinderile de dimensiune comunitară şi în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară este stabilită prin Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 889 din 15 decembrie 2011).

[4] A se vedea Marius Ezer, *Informarea şi consultarea salariaţilor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2007, p. 99-100.

[5] Art. 23 lit. b) prevede că dacă până la termenul limită de 6 luni nu s-a încheiat niciun acord şi organul competent al fiecărei entităţi juridice participante decide să accepte aplicarea dispoziţiilor referitoare la societatea cooperativă europeană şi, în acest fel, să continue înregistrarea acesteia şi grupul special de negociere nu a adoptat decizia de a nu demara negocierile sau de a pune capăt negocierilor deja iniţiate.

În vederea aplicării dispozițiilor, în art. 28 din Hotărârea Guvernului nr. 187/2007 şi în art. 33 din Hotărârea Guvernului nr. 188/2007 se prevede că nerespectarea informațiilor privind informarea şi consultarea angajaților în cadrul societății europene şi societății cooperative europene constituie contravenție şi se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaților[1].

15. Comunicarea situației economice şi financiare a unității. În instituirea acestei obligații[2], legiuitorul nostru a avut în vedere art. 21 din *Carta socială europeană revizuită*[3], conform căruia salariații şi reprezentanții lor au dreptul să fie informați periodic sau la momentul oportun şi de o manieră clară despre situația economică şi financiară a întreprinderii în care sunt încadrați, fiind de înțeles că divulgarea anumitor informații care pot prejudicia întreprinderilor va putea fi refuzată sau se va putea solicita ca acestea să fie „confidențiale".

Având în vedere că în temeiul art. 11 alin. (2) din Constituția României, textul citat din Carta socială europeană revizuită face parte din dreptul intern[4], înseamnă că la aplicarea şi interpretarea art. 40 alin. (2) lit. d) din Codul muncii se ține seama şi de norma europeană respectivă[5].

Aşa fiind:

– au dreptul să fie informați salariații sau reprezentanții lor – sindicatele, ori în lipsa acestora, reprezentanții salariaților (în sensul celor prevăzute de art. 221-226 din Codul muncii);

– informarea va fi periodică, adică la anumite intervale de timp, sau la momentul oportun, adică atunci când apar schimbări prevăzute sau neprevăzute în situația economică şi financiară a întreprinderii;

– informarea trebuie să fie de o manieră clară, deci, lipsită de orice echivoc;

– angajatorul va refuza divulgarea anumitor informații (sensibile sau secrete) care îl pot prejudicia sau are posibilitatea de a solicita destinatarilor acestora să păstreze confidențialitatea lor.

Sigur că cea mai discutată problemă este cum, în concret, vor fi comunicate aceste informații, ce formă vor îmbrăca. Sunt posibile mai multe soluții, ce vor fi stabilite prin negociere în contractul colectiv de muncă.

În legătură cu obligația angajatorului, de a comunica situația economică şi financiară a unității, s-a susținut că aceasta este, în esență, contrară dreptului său de a-şi conduce propriile afaceri, iar divulgarea datelor respective încalcă *principiul concurenței loiale,* prevăzut de art. 134 alin. (2) lit. a) din Constituție, precum şi secretul unor date financiare.

---

[1] Art. 8 din Legea nr. 467/2006 prevede faptul că reprezentanții angajaților beneficiază de protecție şi garanții care să le permită să-şi îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației române, pe toată durata exercitării mandatului.

Potrivit art. 9 constituie contravenții şi se sancționează după cum urmează:

a) cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute la art. 5 alin. (1);

b) cu amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin. (3);

c) cu amendă de la 5.000 lei la 50.000 lei, transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art. 5 alin. (2), de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.

Constatarea contravențiilor şi aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

[2] A se vedea şi: Ion Traian Ştefănescu, *Comentarii referitoare la Legea nr. 371/2005 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 65/2005 privind modificarea şi completarea Codului muncii,* în „Revista de drept comercial" nr. 2/2006, p. 115; *Idem, Modificările Codului muncii,* p. 53-54.

[3] Adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999).

[4] Este motivul pentru care Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 24/2003, a respins excepția de neconstituționalitate a art. 40 alin. (2) lit. d) din Codul muncii.

[5] Sigur că trebuie avută în vedere şi Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare al angajaților, precum şi directivele comunitare citate *supra*, pct. 88.

Curtea Constituțională, însă, prin Decizia nr. 24/2003, a constatat că dispozițiile respective „nu obligă angajatorul la comunicarea unor informații cu caracter de secret profesional ori confidențiale, care sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Obligația comunicării vizează date generale privind situația economică și financiară, informații care trebuie date publicității și prin bilanțul contabil periodic ce se publică în Monitorul Oficial al României, tocmai pentru asigurarea respectării principiilor economiei pe piață și a cerințelor concurenței loiale. Această obligație nu aduce atingere principiilor menționate și prevederilor art. 134 alin. (2) lit. d) din Constituție și nici nu îngrădește dreptul angajatorului de a-și conduce propria afacere. Curtea mai reține că salariații au un interes legitim pentru a cunoaște situația economică și financiară a unității în cadrul căreia lucrează, putând astfel să aprecieze, în cunoștință de cauză, stabilitatea raporturilor de muncă, perspectivele de realizare a drepturilor lor, precum și modul cum trebuie să acționeze în vederea protejării intereselor lor comune cu cele ale angajatorului"[1].

16. Obligații privind registrul general de evidență a salariaților. În art. 34 din Codul muncii este prevăzută obligația fiecărui angajator de a înființa registrul de evidență a salariaților.

În aplicarea acestui text, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 247/2003 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților[2], abrogată și înlocuită cu Hotărârea Guvernului nr. 161/2006[3], apoi prin Hotărârea Guvernului nr. 500/2011[4].

În conformitate cu dispozițiile acestui din urmă act normativ, fiecare angajator are obligația de a înființa și transmite la inspectoratul teritorial de muncă un registru general de evidență a salariaților și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora [art. 2 alin. (2)]. Ei pot delega o atare competență (precum și încheierea de contracte individuale de muncă) sucursalelor, agențiilor, reprezentanțelor sau altor asemenea unități fără personalitate juridică care le-au înființat [art. 2 alin. (3)].

Obligația menționată revine și misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și reprezentanțelor comerciale și economice ale altor state în România, pentru personalul angajat local care are cetățenia română sau reședința permanentă în țara noastră [art. 2 alin. (4)].

Completarea și transmiterea registrului se pot face de către personalul propriu. Aceste activități pot fi externalizate pe baza contractelor de prestări servicii, cu prestatori înregistrați la inspectoratele teritoriale de muncă [art. 2 alin. (5) și (6)].

Registrul se completează în ordinea angajării și cuprinde următoarele elemente:

a) elementele de identificare a tuturor salariaților: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spațiul Economic European - SEE;

b) data angajării;

c) perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative;

e) tipul contractului individual de muncă;

f) durata normală a timpului de muncă și repartizarea acestuia;

g) salariul de bază lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă;

h) perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;

i) data încetării contractului individual de muncă [art. 3 alin. (2)].

---

[1] Cu privire la o sintetizare a celor mai semnificative obligații ale angajatorului, astfel cum sunt ele prevăzute în diferite texte de lege, a se vedea Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă*, p. 192-210.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 164 din 14 martie 2003.

[3] Privind întocmirea Registrului general de evidență a salariaților (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 22 februarie 2006) modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 37/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 45 din 20 ianuarie 2010).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1105/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 798 din 10 noiembrie 2011).

Completarea, respectiv înregistrarea în registru a elementelor şi transmiterea registrului se face după cum urmează:

a) la angajarea fiecărui salariat, elementele prevăzute la lit. a)-g) se înregistrează în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariatul în cauză;

b) elementul prevăzut la lit. g) se completează şi pentru contractele individuale de muncă deja înregistrate, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri;

c) elementele prevăzute la lit. h) se înregistrează în registru în termen de maximum 20 de zile lucrătoare de la data suspendării;

d) elementele prevăzute la lit. i) se înregistrează în registru la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoştință a evenimentului ce a determinat încetarea contractului individual de muncă;

e) pentru salariații detaşaţi, angajatorul de bază completează perioada detaşării şi denumirea angajatorului la care se face detaşarea, anterior începerii detaşării.

Orice modificare a elementelor prevăzute la lit. a), c)-g) se înregistrează în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare. Excepție fac situațiile în care modificările se produc ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti sau ca efect al unui act normativ când înregistrarea în registru se face în ziua în care angajatorul se prezumă că a luat cunoştință de conținutul acestora.

Orice corecție a erorilor survenite în completarea registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoştință de acestea (art. 4).

Registrul se transmite la inspectoratul teritorial de muncă în format electronic, prin utilizarea uneia dintre următoarele modalități:

a) prin completarea on-line a bazei de date existente pe portalul Inspecției Muncii;

b) prin e-mail, pe bază de semnătură electronică;

c) prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de muncă în format electronic, însoțit de o adresă de înaintare semnată de angajator.

Evidența registrelor, respectiv a datelor cuprinse în acestea, transmise de angajatori/prestatori de servicii, se ține într-o bază de date organizată la nivelul Inspecției Muncii (art. 5).

Angajatorii sau, după caz, prestatorii de servicii au obligația de a completa şi transmite registrul la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi au angajatorii sediul sau domiciliul, după caz, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către primul salariat, cu obligația completării acestuia.

Unitățile fără personalitate juridică care au competența înființării registrului au obligația de a completa elementele contractului individual de muncă şi de a transmite registrul, în termenele legale, la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi desfăşoară activitatea, cu îndeplinirea obligațiilor legale (art. 6).

O altă obligație a angajatorului constă în întocmirea unui dosar personal pentru fiecare salariat, care cuprinde cel puțin: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiționale şi celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea şi încetarea acestuia, precum şi orice alte documente care certifică legalitatea şi corectitudinea completării în registru.

La solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi elibereze acestuia:

a) copii ale documentelor existente în dosarul personal;

b) copii ale paginilor din registrul electronic care cuprind înscrierile referitoare la persoana sa şi/sau un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate, astfel cum rezultă din registrul general de evidență şi din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării [art. 8 alin. (1)-(3)].

17. Obligații privind protecția datelor cu caracter personal ale salariaților[1]. Printre alte drepturi consacrate de art. 6 alin. (2) din Codul muncii se numără şi cel *privind protecția*

[1] A se vedea şi Daniela-Georgeta Enache, *Aspecte generale în legătură cu protecția datelor cu caracter personal ale salariaților*, în „Dreptul" nr. 1/2015, p. 35-48.

datelor cu caracter personal ale salariaților. Corelativ acestui drept, art. 40 alin. (2) din același act normativ instituie obligația angajatorului *de a asigura confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.*

Reglementarea specială în materie este dată de Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date[1].

Art. 3 din acest act normativ prevede că prin *date cu caracter personal* se înțelege „orice informații referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă; o persoană identificabilă este acea persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în mod particular prin referire la un număr de identificare ori la unul sau la mai mulți factori specifici identității sale fizice, fiziologice, psihice, economice, culturale sau sociale".

Potrivit Curții de Justiție a Uniunii Europene[2] sunt date cu caracter personal numele unei persoane alăturat coordonatelor sale telefonice ori unor informații privitoare la condițiile de muncă ori timp liber, indicarea faptului să o persoană este în concediu de incapacitate de muncă[3], datele care figurează într-o evidență a timpului de lucru care privesc, în cazul fiecărui lucrător, perioadele de lucru zilnice, precum și perioadele de repaus[4], veniturile acordate de anumite entități și beneficiarii lor[5]. De asemenea, a hotărât că date precum numele, data nașterii, cetățenia, sexul, etnia, religia și limba unei persoane, care figurează într-un document administrativ și, după caz, cele care figurează în analiza juridică cuprinsă în acesta constituie informații care privesc respectiva persoană fizică, ce este identificată, în special, prin numele său[6].

În conformitate cu prevederile art. 4 din Legea nr. 677/2001, datele cu caracter personal trebuie să fie:

„a) prelucrate cu bună-credință și în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare;

b) colectate în scopuri determinate, explicite și legitime; prelucrarea ulterioară a datelor cu caracter personal în scopuri statistice, de cercetare istorică sau științifică nu va fi considerată incompatibilă cu scopul colectării dacă se efectuează cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, inclusiv a celor care privesc efectuarea notificării către autoritatea de supraveghere, precum și cu respectarea garanțiilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal, prevăzute de normele care reglementează activitatea statistică ori cercetarea istorică sau științifică;

c) adecvate, pertinente și neexcesive prin raportare la scopul în care sunt colectate și ulterior prelucrate;

d) exacte și, dacă este cazul, actualizate; în acest scop se vor lua măsurile necesare pentru ca datele inexacte sau incomplete din punct de vedere al scopului pentru care sunt colectate și pentru care vor fi ulterior prelucrate, să fie șterse sau rectificate;

e) stocate într-o formă care să permită identificarea persoanelor vizate strict pe durata necesară realizării scopurilor în care datele sunt colectate și în care vor fi ulterior prelucrate;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 790 din 12 decembrie 2001, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 335 din 17 mai 2007).

A se vedea și Legea nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1101 din 25 noiembrie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 235/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 14 octombrie 2015).

[2] A se vedea Daniela-Georgeta Enache, *op. cit.*, p. 39.

[3] Hotărârea *Bodil Lindqvist*, C-101/01.

[4] Hotărârea *Worten*, C-342/12. În speță, Curtea a reținut că obligația angajatorului de a acorda autorității naționale competente să monitorizeze condițiile de muncă acces imediat la evidența timpului de lucru se poate dovedi necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului sau pentru aducerea la îndeplinire a unei sarcini de interes public, dacă contribuie la o aplicare mai eficientă a reglementării în materia condițiilor de muncă.

[5] Hotărârea *Österreichischer Rundfunk* și alții, cauzele C-465/00, C-138/01 și C-139/01.

[6] Hotărârea *YS* și alții cauzele C-141/12 și C-372/12.

stocarea datelor pe o durată mai mare decât cea menționată, în scopuri statistice, de cercetare istorică sau științifică, se va face cu respectarea garanțiilor privind prelucrarea datelor cu caracter personal, prevăzute în normele care reglementează aceste domenii, şi numai pentru perioada necesară realizării acestor scopuri".

Ca regulă, prelucrarea datelor cu caracter personal este posibilă cu consimțământul persoanei respective. În cazul salariaților, însă, acest consimțământ nu este necesar când prelucrarea datelor vizează [art. 5 alin. (2) din Legea nr. 677/2001]:

- protejarea vieții sau sănătății salariatului ori a unei alte persoane;
- îndeplinirea unei obligații legale care îi revine operatorului/angajatorului;
- aducerea la îndeplinire a unor măsuri de interes public sau exercitarea prerogativelor de putere publică ale operatorului/angajatorului (dacă acesta are astfel de competențe);
- realizarea unui interes legitim al angajatorului, cu condiția ca acest angajator să nu prejudicieze interesul sau drepturile şi libertățile fundamentale ale salariatului[1];
- respectarea „obligațiilor sau drepturilor specifice operatorului (angajatorului) în domeniul dreptului muncii" (art. 7 din Legea nr. 677/2001).

Art. 8 din Decizia nr. 52/2012 a preşedintelui Autorității Naționale de Supraveghere a Datelor cu Caracter Personal[2] prevede: „(1) Prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților prin mijloace de supraveghere video este permisă pentru îndeplinirea unor obligații legale exprese sau în temeiul unui interes legitim, cu respectarea drepturilor persoanelor angajate, în special a informării prealabile a acestora. (2) În situația în care nu sunt aplicabile prevederile alin. (1), prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților prin mijloace de supraveghere video nu se poate efectua decât pe baza consimțământului expres şi liber exprimat al acestora, cu respectarea drepturilor persoanelor angajate, în special a informării prealabile a acestora. (3) Nu este permisă prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților prin mijloace de supraveghere video în interiorul birourilor unde aceştia îşi desfăşoară activitatea la locul de muncă, cu excepția situațiilor prevăzute expres de lege sau a avizului Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal". Art. 5 alin. (4) din aceeaşi decizie prevede: „Este interzisă prelucrarea datelor cu caracter personal prin mijloace de supraveghere video în spații în care se impune asigurarea intimității persoanelor, cum ar fi: cabine de probă, vestiare, cabine de duş, toalete şi alte locații similare"[3].

În temeiul art. 18 din Legea nr. 677/2001, persoana vătămată are dreptul de a se adresa justiției şi de a obține repararea prejudiciului survenit în urma unei prelucrări sau dezvăluiri de date cu caracter personal efectuate în mod nelegal.

18. Obligații privind protecția salariaților pe perioadele cu temperaturi extreme. Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000[4] s-au prevăzut măsurile de luat în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția salariaților.

În aplicarea dispozițiilor acestui act normativ, au fost emise Norme metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 580/2000[5].

Conform art. 1 din Ordonanță prin *temperaturi extreme* se înțelege temperaturile exterioare ale aerului care:

a) depăşesc +37 grade C sau, corelate cu condiții de umiditate mare, pot fi echivalente cu acest nivel;

b) scad sub –20 grade C, sau corelate cu condiții de vânt intens, pot fi echivalente cu acest nivel.

---

[1] Ion Traian Ştefănescu, Raluca Dimitriu, *Considerații referitoare la protecția datelor profesionale ale salariaților în cadrul raporturilor de muncă*, în „Dreptul" nr. 9/2015, p. 188.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 389 din 11 iunie 2012.

[3] A se vedea pentru amănunte, Ion Traian Ştefănescu, Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 190-192.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 7 iulie 2000.

Ordonanța prevede că în perioadele cu temperaturi extreme angajatorii trebuie să ia toate măsurile prevăzute de Legea specială privind securitatea şi sănătatea în muncă pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă. Aceste măsuri sunt stabilite de angajator împreună cu reprezentanții sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanții aleşi ai salariaților.

Pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă în instituțiile şi unitățile finanțate din fonduri bugetare şi extrabugetare măsurile sunt stabilite de ordonatorii de credite, respectiv de conducătorii instituțiilor (art. 3).

În perioadele cu *temperaturi ridicate extreme*, angajatorii trebuie să asigure următoarele măsuri minimale:

A. *Pentru ameliorarea condițiilor de muncă*:

a) reducerea intensității şi ritmului activității fizice;

b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;

c) alternarea efortului fizic cu cel static;

d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer.

B. *Pentru menținerea stării de sănătate a angajaților*:

a) asigurarea apei minerale adecvate, câte 2-4 litri/persoană/ schimb;

b) asigurarea echipamentului individual de protecție;

c) asigurarea de duşuri (art. 4).

În perioadele cu *temperaturi scăzute extreme* angajatorii trebuie să asigure următoarele măsuri minimale pentru menținerea stării de sănătate a salariaților care lucrează în aer liber:

a) distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5 – 1 litri/ persoană/schimb;

b) acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, scop în care se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător;

c) asigurarea echipamentului individual de protecție (art. 5).

Angajatorii care nu pot asigura condițiile de mai sus vor lua, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleşi ai salariaților, după caz, următoarele măsuri:

a) reducerea duratei zilei de lucru;

b) eşalonarea pe două perioade a zilei de lucru: până la ora 11,00 şi după ora 17,00, în cazurile prevăzute la art. 4;

c) întreruperea colectivă a lucrului cu asigurarea continuității activității în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă.

Măsurile respective se stabilesc dacă temperaturile extreme se mențin pe o perioadă de *cel puțin două zile consecutiv* (art. 6).

În cazul reducerii duratei zilei sau de eşalonare pe două perioade a zilei de lucru, angajatorii, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleşi ai salariaților, precum şi ordonatorii de credite sau conducătorii instituțiilor finanțate din fonduri extrabugetare, după caz, vor stabili modalitățile corespunzătoare de recuperare a timpului nelucrat şi modalitățile de plată după cum urmează:

a) prin recuperarea în următoarele 6 luni a timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere colectivă a activității, cu menținerea drepturilor salariale avute anterior;

b) fără recuperarea timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere a activității, dar cu acordarea drepturilor salariale proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Pentru prevenirea unor îmbolnăviri determinate de munca în condiții de temperaturi extreme trebuie luate următoarele măsuri:

a) asigurarea de către angajator a examenului medical la angajare şi a controlului medical periodic, urmărind depistarea precoce a contraindicațiilor pentru munca la temperaturi crescute sau scăzute;

b) asigurarea primului ajutor şi a transportului la cea mai apropiată unitate sanitară a persoanelor afectate;

c) trecerea, după posibilități, în alte locuri de muncă sau reducerea programului de muncă pentru persoanele cu afecțiuni, care au contraindicații privind munca la temperaturi extreme[1].

19. Obligații privind prevenirea tuturor formelor de discriminare și egalitatea de șanse între femei și bărbați. Sunt prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare[2], de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați[3] și de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială[4].

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000[5] se aplică – în baza art. 3 – tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții și în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională [lit. a)].

De asemenea, orice persoană fizică și juridică (deci și angajatorii) au obligația să respecte principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în ce privește și exercitarea următoarelor drepturi:

– dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare [art. 1 alin. (2) lit. e) (i)][6];

---

[1] Nerespectarea dispozițiilor legale menționate constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 2.500 lei, dacă faptele nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât să fie considerate, potrivit legii penale, infracțiuni.

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.

Transpune Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică și Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Dispozițiile sale au fost declarate constituționale (Decizia Curții Constituționale nr. 1011/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 809 din 27 noiembrie 2007).

Transpunerea este considerată, în unele privințe, superficială, de aceea se impune ca la aplicarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 137/2000 să se țină seama de textul Directivei nr. 2000/78 (Ovidiu Ținca, *Statuări ale Curții de Justiție a Comunităților Europene în privința discriminării în raporturile de muncă*, în „Dreptul" nr. 1/2009, p. 77-86).

Astfel, Directiva [art. 1 și 2 par. 1 și 2 lit. a)] interzice și discriminarea directă datorită unui handicap la lucrătorului, ceea ce norma menționată nu o face. În același sens, Curtea de Justiție a statuat că aceeași directivă are ca obiect eliminarea oricăror forme de discriminare bazate pe handicap în ceea ce privește angajarea sau prestarea muncii (Hotărârea camerei mari din 17 iulie 2008, în Cauza C-303/06 Coleman) precum și concedierea (Hotărârea din 11 iulie 2006 în cauza C-13/05, Chacăn Navas).

Curtea Constituțională a reținut că „nu are competența de a efectua un control de conformitate între o directivă și actul normativ național prin care aceasta este transpusă (Decizia nr. 137/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 22 martie 2010). Mai mult, „o eventuală neconformitate a actului național cu cel european nu atrage, în mod implicit, și neconstituționalitatea actului național de transpunere. Astfel, nimic nu împiedică legiuitorul național să acorde sa să prevadă un grad mai mare de protecție în dreptul național față de reglementarea incidentă a Uniunii Europene" (Decizia nr. 954/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 4 august 2010).

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată prin Legea nr. 229/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 749 din 7 octombrie 2015).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 29 iunie 2007.

Transpune Directiva Consiliului 86/378/CEE din 24 iulie 1986, modificată prin Directiva Consiliului 96/97/CE din 20 decembrie 1996.

[5] Referitor la problematica acestei ordonanțe privind aspectele de drept al muncii, a se vedea Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată,* vol. XXXVII – XXXVIII (vol. 3-4/2000), Editura Lumina Lex, București, 2000, p. 132-135.

[6] Nu se poate reține existența discriminării directe în condițiile în care tratamentul diferențiat aplicat salariatei, nu a avut temei starea de maternitate sau responsabilitatea familială, ci împrejurarea că aceasta a lipsit de la locul de muncă o perioadă de timp semnificativă (2 ani și 4 luni, fiind în concediu de maternitate și pentru creștere copil), împrejurare care a impus o perioadă de acomodare în viziunea șefului ei ierarhic, în concret, prin restrângerea pe o perioadă de timp limitată a atribuțiilor acesteia în calitatea de servicii. Au fost menținute însă funcția de conducere și salariul, neputându-se reține îngrădirea dreptului la muncă și la o remunerație echitabilă (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 3113/2014).

A se vedea și Tiberiu Țiclea, *Inexistența discriminării și hărțuirii femeii salariate în temeiul legislației române și jurisprudenței instanțelor europene,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2015, p. 36-51.

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

– dreptul de a înființa sindicate şi de a se afilia unor sindicate [art. 1 alin. (2) lit. e) (ii)][1].

În spiritul Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 20 iunie 2000 referitoare la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de rasă sau origine etnică [art. 2 par. 2 lit. a)], constituie discriminare directă declarațiile publice ale unui angajator prin care anunță că nu va angaja salariați care au o anumită origine etnică sau rasială (Hotărârea Curții de Justiție din 10 iulie 2008, în Cauza C-54/07 Feryn NV)[2].

La rândul său, Legea nr. 202/2002, dispune că prin *egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbați*[3] *în relațiile de muncă* se înțelege accesul nediscriminatoriu la[4]:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare şi consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;
- condiții de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă;
- condiții de încadrare în muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, inclusiv condițiile de concediere;
- organizații patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;
- prestații şi servicii sociale.

De egalitatea de şanse şi tratament între femei şi bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv cei care exercită o activitate independentă, precum şi soțiile/soții lucrătorilor independenți, care participă în mod obişnuit la activitatea acestora, la cele publice, cadrelor militare din sectorul public, precum şi celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin lege (art. 7).

Angajatorii sunt obligați:

- să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între angajați, femei şi bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare şi funcționare şi în regulamentele interne ale unităților;
- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalității de şanse şi de tratament între femei şi bărbați în relațiile de muncă;
- să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea şi controlul respectării legislației privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbați.

Ei trebuie să îi informeze permanent pe salariați, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalității de şanse şi tratament între femei şi bărbați în relațiile de muncă (art. 8).

---

[1] Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (1) şi (11) şi art. 27 alin. (1)-(26) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 „în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătoreşti au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii şi le înlocuiesc cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative" (Decizia nr. 821/2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008).

[2] A se vedea Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 82-84.

[3] A se vedea şi Gianina Anemona Cudrițescu, *Unele observații cu privire la reflectarea principiului egalității de şanse între bărbați şi femei în legislația română*, în „Dreptul" nr. 7/2006, p. 122-132.

[4] A se vedea şi Ioan Roşu, *Discriminarea în cadrul raportului de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2007, p. 94-97.

Îi este interzis angajatorului să dezavantajeze persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă referitoare la:

- anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat[1];
- încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea remunerației[2];
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- orice alte condiții de prestare a muncii (art. 9).

Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe perioada de valabilitate a contractului individual de muncă. Nu este permis niciun tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul parental. Totodată, sunt prevăzute interdicții la concediere, precum și garanții privind întoarcerea la ultimul loc de muncă, la încetarea concediului de maternitate sau pentru creșterea copiilor (art. 10). [3]

Constituie, o astfel de discriminare[4] orice comportament definit drept hărțuire sau hărțuire

---

[1] Constituie discriminare directă, conform art. 2 par. 2 lit. a) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului, din 20 iunie 2000, referitoare la punerea în aplicare a efectului egalității de tratament între persoane fără deosebire de rasă sau origine etnică, declarațiile publice ale unui angajator prin care anunță că nu va angaja salariați care au o anumită origine etnică sau rasială (Hotărârea Curții Europene de Justiție din 10 iulie 2008 în Cauza C-54/07, în http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=ro).

[2] Curtea Europeană de Justiție, în baza art. 119 a Tratatului de la Roma (devenit art. 141 CE) a decis încă din anul 1976 că dreptul la egalitatea de remunerație este un drept fundamental al lucrătorilor (Ingeborg Heide, *Egalité homme-femmes et sécurité sociale: jurisprudence de la Cour européenne de Justice*, în „Revue international du travail" nr. 4/2004, p. 328).

Totodată, a reafirmat practica sa, potrivit căreia, în primul rând, în sensul art. 141 alin. (1) CE, aceeași activitate cu aceeași valoare trebuie remunerată în același mod, indiferent dacă este efectuată de către un lucrător de sex masculin, ori de către un lucrător de sex feminin, iar în al doilea rând, principiul egalității în privința salarizării reprezintă o expresie specială a principiului general al egalității, parte a fundamentelor Comunității, ce interzice tratarea în mod diferit a situațiilor comparabile, cu excepția cazului în care diferența este justificată în mod obiectiv (Marea Cameră, hotărârea din 3 octombrie 2006, în cauza C-17/05, BF Codman/Health/Safty Executive, în „Revista română de drept comunitar" nr. 3/2007, p. 95-96).

[3] Conform jurisprudenței europene și naționale, discriminarea bazată pe starea de graviditate, respectiv maternitate este încadrată în categoria criteriului sex (Curtea Europeană de Justiție – Cauzele C-177/88, C-394/96, C179/88; Curtea de Apel Pitești, sentință civilă nr. 343/F/2012; Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 3313/2014).

[4] În conformitate cu art. 4 din Legea nr. 202/2002:

- prin *discriminare directă* se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă [lit. a)];
- prin *discriminare indirectă* se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare [lit. b)];
- prin *hărțuire* se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor [lit. c)];
- prin *hărțuire sexuală* se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor [lit. d)];

sexuală[1], având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată[2];

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală (art. 11)[3].

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, la negocierea contractului colectiv de muncă orice nivel, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind

---

- prin *hărțuire psihologică* se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane [lit. d^1)];

- prin *sex* se înțelege ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații [lit. d^2)];

- prin *gen* se înțelege ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați [lit. d^3)];

- prin *acțiuni pozitive* se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare [lit. e)];

- prin *muncă de valoare egală* se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceloraşi indicatori și a aceloraşi unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic [lit. f)];

- prin *discriminare bazată pe criteriul de sex* se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea [lit. g)];

- prin *discriminare multiplă* se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare [lit. h)].

Constituie discriminare și dispoziția de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex [art. 6 alin. (2)].

[1] A se vedea pentru amănunte, Loredana Manuela Muscalu, *Hărțuirea sexuală la locul de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2013, p. 48-59.

[2] În literatura de specialitate din alte țări este consacrat termenul de *mobbing* (preluat din domeniul psihologiei) „care desemnează fenomenul de intimidare specific locurilor de muncă, o formă de hărțuire sistematică la locurile de muncă unde un lucrător este atacat sau stigmatizat de colegi sau superiori prin intermediul zvonurilor, insinuării, intimidării, umilinței, discreditării și izolării, implicând colegi sau superiori care atacă un angajat țintă și îl supun unei hărțuiri psihologice caracterizate prin, discreditare, atacuri personale, abuz emoțional, marginalizare, discriminare și izolare. *Mobbingul* este, așadar, forma specifică de hărțuire psihologică la locul de muncă care amenință atât bunăstarea cât și abilitatea profesională a victimelor" (Camelia Bogdan, *Considerații privind oportunitatea adoptării unei strategii europene pentru prevenirea și combaterea mobbingului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2007, p. 38).

Hărțuirea morală (mobbingul) – una dintre cele mai frecvente tensiuni ce privesc raporturile de muncă afectează anual peste 12 milioane de lucrători din Uniunea Europeană (Cristian Bogdan, Andra Jegan, *Evoluția noțiunii de mobbing în legislația și practica statelor europene și a spațiului comunitar*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2013, p. 73).

Se consideră că jumătate din angajații din România sunt stresați la serviciu de șefi, aceștia pun în pericol sănătatea fizică și psihică a salariaților (Liliana Hainăroșie, *Șefii toxici ne bagă în groapă,* în „Adevărul" din 18 iunie 2012, p. 24).

Curtea de casație franceză a reținut că reprezintă o atingere a demnității salariatului, o hărțuire morală, fapta angajatorului (persoană fizică) de a i se adresa jignitor acestuia: *că suferă de o boală gravă, de ulcer în putrefacție, incontinențe, de cancer, care determină impregnarea hainelor sale cu mirosuri ce provoacă greață* (Hotărârea din 7 februarie 2012, nº 10-18686, în „Revue de droit du Travail" nº 4- avril 2012, p. 191).

Însă, faptele susceptibile de a constitui o hărțuire morală trebuie să aibă un caracter repetat, iar ca obiect sau efect degradarea condițiilor de muncă de natură să aducă atingere drepturilor salariatului și demnității sale, de a-i altera sănătatea fizică și mentală ori de a-i compromite viitorul profesional (Hotărârea din 11 iulie 2012, nº 12-40051, în „Revue de droit du Travail" nº 9 - septembre 2012, p. 462).

A se vedea pentru dezvoltări, Alina Lorena Stancu, *Hărțuirea morală la locul de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 35-48.

[3] O fată salariată a formulat plângere penală la parchet, sesizând că a fost concediată din postul de electrician pentru că a refuzat „partida de amor" cu șeful unității (de la Mina T.). Acesta s-a apărat afirmând că cea în cauză a fost concediată pentru mai multe abateri la locul de muncă (Magda Dragu, *„Te dau afară, prințesă mică"*, în „Libertatea" din 16 octombrie 2015, p. 5).

modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte (art. 14).

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaților la toate nivelurile de instruire şi de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare şi, în general, la educația continuă [art. 15 alin. (1)][1].

Constituie discriminare şi este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătoreşti, şi după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate şi fără legătură cu cauza. Protecția se referă şi la membrii organizației sindicale, reprezentanții salariaților sau la oricare alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă (art. 13).

Salariații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă (art. 12).

În cazul în care sesizarea (reclamația) nu este rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana interesată are dreptul dă introducă acțiune la instanța de judecată competentă (art. 30).

Deşi acest text este neclar de vreme ce nu reglementează procedura medierii şi nici nu precizează dacă medierea este facultativă sau obligatorie[2], totuşi, el va trebui interpretat[3] în sensul că în ipoteza în care angajatorul nu este implicat direct în discriminare, subsecvent formulării sesizării sau reclamației părțile, de comun acord, vor alege mediatorul. Prin urmare, medierea „internă" este posibilă numai dacă se realizează acest acord. În situația în care angajatorul este implicat direct în actul discriminării, medierea nu mai poate opera, persoana lezată urmând să utilizeze procedura administrativă şi cea judiciară reglementată de partea finală a art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002.

Mediator în conflictele privind discriminarea poate fi *orice persoană*, iar nu doar cei care au dobândit calitatea de mediator, în condițiile Legii nr. 196/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator[4].

Legea nr. 202/2002 răspunde cerințelor europene şi anume *Directivei nr. 76/207/CEE* din 9 februarie 1976 pentru implementarea principiului egalității de tratament pentru bărbați şi femei referitor la accesul la ocupare, pregătire profesională, promovare şi condiții de muncă[5], cu modificările şi completările aduse prin Directiva Parlamentului European şi a Consiliului nr. 2002/73/CE din 23 septembrie 2002[6]. Într-o bună măsură ea corespunde şi Directivei nr. 2006/54/CE din 5 iulie 2006 a Parlamentului European şi a Consiliului referitoare la punerea în aplicare a principului egalității de şanse şi a egalității de tratament între bărbați şi femei în materia încadrării în muncă şi a condițiilor de muncă[7]. În vederea armonizării depline cu dreptul

---

[1] Potrivit unui sondaj realizat la nivel internațional de organizația „Oportunity Now", „52% din angajate au fost discriminate la locul de muncă, iar una din 10 femei s-au confruntat cu diverse forme de hărțuire sexuală. De asemenea, 81% din participantele la sondaj sunt de părere că statutul de mamă afectează, cu siguranță, evoluția profesională, iar 17% din ele au mărturisit că nu au fost promovate pentru simplul motiv că sunt femei" (Oana Bâltec, *Femeile, hărțuite la locul de muncă*, în „Adevărul" din 31 decembrie 2013, p. 24).

[2] Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată*, vol. XLIV (2/2002), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 24.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Considerații referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați, cu privire specială asupra domeniului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2002, p. 12-13.

[4] Şerban Beligrădeanu, *Corelații privind Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator în dreptul muncii*, în „Dreptul" nr. 10/2006, p. 90 – 91.

[5] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 39 din 14 februarie 1976.

[6] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 269 din 5 octombrie 2002.

[7] Pentru o analiză a acestei directive precum şi a concordanței legi naționale cu prevederile europene, a se vedea Ovidiu Ținca, *O nouă directivă europeană privind punerea în aplicare a principiului egalității de şanse şi tratament între bărbați şi femei în materia relațiilor de muncă*, în „Dreptul" nr. 6/2008, p. 55-68.

Uniunii Europene şi în special pentru transpunerea Directivei 2010/41/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 7 iulie 2010, a fost adoptată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012.

La rândul său, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 67/2007, conformă cu Directiva Consiliului 86/378/CEE, priveşte aplicarea principiului egalității de tratament între femei şi bărbați în cadrul schemelor profesionale de securitate socială, şi anume, printre altele, referitor la: accesul la aceste scheme; obligația de a contribui şi calculul contribuțiilor; dreptul la prestații şi calculul acestora (art. 7); dreptul la concediu de maternitate şi la concediile pentru motive familiale (art. 8) etc.[1]

20. Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia. Preluând din dreptul european dispozițiile *Directivei 2001/23/CE a Consiliului Europei din 12 martie 2001* privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, stabilimentului sau a unei părți din întreprindere ori stabiliment[2], Codul muncii reglementează (în art. 173 şi art. 174) protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora[3].

Dispozițiile Codului muncii sunt dezvoltate de Legea nr. 67/2006[4].

Numai că în timp ce art. 1 alin. (1) lit. a) din Directiva 2001/2003 stabileşte că prevederile sale se aplică oricărui transfer al unei întreprinderi, stabiliment sau părți ale acestora către un alt angajator ca urmare a unei cesiuni convenționale sau fuziuni, Legea nr. 67/2006 [în art. 4 lit. d)] este mai restrictivă, ea referindu-se numai la transferul ce presupune „trecerea din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unei întreprinderi, unități sau părți ale acestora...".

Or, noțiunea de cesiune avută în vedere de norma europeană are o sferă mai largă, ea aplicându-se aşa cum a decis Curtea de Justiție, şi în cazul unui contract de cesiune sau al unuia de închiriere, care nu presupune schimbarea proprietății"[5].

Condiția esențială a transferului este aceea de a exista o preluare propriu-zisă a unei părți de întreprindere văzută ca entitate juridică, care deține un patrimoniu forma din active şi elemente de pasiv şi care are obligații de respectat în cadrul unor contracte individuale de muncă[6].

În conformitate cu art. 173 alin. (2) din Codul muncii şi art. 5 alin. (1) din Legea nr. 67/2006, drepturile şi obligațiile cedentului care decurg din contractele individuale de muncă şi din contractul colectiv de muncă existente la data transferului vor fi transferate integral cesionarului.

---

[1] A se vedea pentru amănunte, Loredana-Manuela Muscalu, *Discriminarea în relațiile de muncă,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2015.

[2] Sunt sistematizate astfel, prevederile directivelor nr. 77/187/CEE din 14 februarie 1977 şi nr. 98/50/CEE din 29 iunie 1998, aflate în vigoare până la apariția Directivei 2001/23, ținându-se seama şi de jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene (Ovidiu Ținca, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii,* în „Revista de drept comercial" nr. 12/2004, p. 50, *Ibidem, Drept social comunitar,* p. 196 şi urm.)

[3] Prin întreprindere, unitate sau o parte a acestora se înțelege o entitate economică, respectiv un ansamblu organizat de persoane şi elemente care permit exercitarea unei activități economice care urmăreşte un obiectiv propriu.

Transferul trebuie să se refere la o entitate organizată în mod stabil şi nu temporar (Ion Traian Ştefănescu, *Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unei părți ale acestora în lumina Legii nr. 67/2006*, în „Dreptul" nr. 9/2006, p. 10).

[4] Privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 28 martie 2006).

A intrat în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană (art. 16). La această dată s-a abrogă Ordonanța Guvernului nr. 48/1997 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a salariaților în cazul transferului dreptului de proprietate asupra acțiunilor sau părților sociale ale societăților comerciale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 224 din 30 august 1997), aprobată prin Legea nr. 51/1998 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 102 din 2 martie 1998).

Pentru problematica acestei legi, a se vedea: Nicolae Voiculescu, *Legislație comunitară, națională şi jurisprudență privind protecția salariaților în cazul în transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006, p. 22-27; Aurelian Gabriel Uluitu, *Drepturile salariaților în cazul transferului întreprinderii al unității sau al unor părți ale acestora*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006 p. 28-36.

[5] Ovidiu Ținca, *Observații critice la Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora*, în „Dreptul" nr. 2/2007, p. 62-72.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia 5050/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 116-117.

Anterior, cedentul are obligația de a notifica cesionarului date cu privire la toate drepturile și obligațiile care urmează a fi transferate acestuia [art. 6 alin. (1) din Legea nr. 67/2006].

Cesionarul, deci, preia contractele individuale de muncă în condițiile în care ele au fost negociate și încheiate de către cedent cu salariații săi. Drepturile și obligațiile acestora nu pot fi modificate pe durata existenței contractului colectiv de muncă (aplicabil).

Transferul în discuție este, de fapt, o novație legală (subiectivă) a contractului de muncă prin schimbarea uneia din părți: angajatorul[1]; cealaltă parte – salariatul – rămânând, evident, aceeași. Ca urmare a raportului juridic născut între cele două subiecte, rezultat al transferului, cesionarul – angajator va dispune de toate drepturile și obligațiile avute de cedent.[2] La rândul său, salariatul își va exercita drepturile avute potrivit contractului său de muncă, dar va fi ținut și de obligațiile anterioare transferului.

Nu este necesară o manifestare de voință a salariatului în vederea încetării raporturilor de muncă cu cedentul pentru a putea opera angajarea la cesionar. Atâta vreme cât angajatorul cedent nu are, legal, altă opțiune în cazul transferului întreprinderii decât acela de a transfera salariații, rezultă că nici aceştia nu pot opta pentru a rămâne sau nu la acel angajator (care, de altfel, nu mai are nevoie de serviciile lor), ci pot, cel mult, în situația în care nu acceptă transferul, să solicite ei încetarea contractelor de muncă.

Dispozițiile Codului muncii (art. 173) și ale Legii nr. 67/2006, urmăresc protejarea salariaților de măsura concedierii, dar nu impun cedentului păstrarea salariaților a căror activitate nu-i mai este utilă[3].

Se dispune că transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă de către cedent ori de către cesionar [art. 173 alin. (3) din Codul muncii; art. 7 din Legea nr. 67/2006][4].

Legea nr. 67/2006 nu a preluat dispoziția cuprinsă în art. 4 pct. 1, teza a II-a din *Directiva 2001/203/CE* în sensul că interzicerea concedierii salariaților datorită transferului „nu constituie obstacol pentru concedieri care pot interveni pentru motive economice, tehnice sau de organizare implicând schimbări pe planul dreptului muncii." Cu toate acestea, concedierea în temeiul art. 65 din Codul muncii (pentru motive care nu țin de persoana salariaților) este posibilă. În contextul transferului – înainte sau după efectuarea sa – cedentul, sau după caz, cesionarul, poate să adopte măsuri de concediere întemeiate pe oricare dintre motivele prevăzute de Codul muncii, inclusiv pentru cele care țin de persoana salariatului (art. 61). Adică, vor fi aplicabile normele de drept comun al muncii referitoare la motivele și condițiile concedierii salariaților. Singura problemă care se pune este aceea a legitimității sau ilegitimității concedierii, respectiv dacă cedentul sau cesionarul nu l-a concediat pe salariat săvârșind un abuz de drept.

Așadar, este interzisă atât de normele de europene, cât și de cele naționale doar concedierea care ar fi întemeiată pe transfer în sine; prin urmare, cauza/motivul concedierii nu poate să constea în transferul întreprinderii, unității sau a unor părți ale acestora.

Conform art. 8 din Legea nr. 67/2006, dacă transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul salariatului, angajatorul este responsabil pentru încetarea contractului individual de muncă.

---

[1] Bérnard Teyssie, *Droit européen du travail*, Edition Litéc, Paris, 2006, p. 205; Sylvie Hennion, Muriel le Barbier-Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international*,Presses Universitaires de France, Paris, 2010, p. 425-426.

[2] De exemplu, la cererea salariatului, angajatorul – cesionar este obligat să completeze mențiunile în carnetul de muncă al salariatului, chiar și cu privire la perioade anterioare angajării sale în acea unitate, pe baza înscrisurilor prezentate de salariat (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia 4820/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 120-123).

[3] Curtea de Apel Alba Iulia, Secția pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia 1257/R/2007, în „Revista română de jurisprudență" nr. 1/2009, p. 157.

[4] Așa fiind, o concediere încheiată pe dispozițiile art. 65 din Codul muncii, se face cu încălcarea interdicției instituite prin art. 169 alin. (3) din același Cod (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia 720/R/2009, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Practică judiciară*, Editura Moroșan, București, 2010, p. 159-160).

Art. 4 pct. 2 din *Directiva 2001/23/CE*, în acelaşi sens, dispune: în cazul în care contractul de muncă (sau relaţia de muncă) este reziliat(ă) datorită faptului că transferul antrenează o modificare substanţială a condiţiilor de muncă în detrimentul salariatului, rezilierea este considerată ca fiind intervenită prin faptul angajatorului.

Desigur că – expresie a libertăţii muncii, chiar fără să intervină o modificare a condiţiilor de muncă, salariatul poate să nu accepte transferul, situaţie în care contractul său va înceta (prin acordul părţilor, demisie sau chiar prin concediere, de pildă disciplinară, dacă absentează nemotivat de la locul de muncă)[1].

Conform art. 5 alin. (1) din Legea nr. 67/2006, drepturile şi obligaţiile cedentului *decurgând din contractul colectiv de muncă*, se transferă integral noului angajator (cesionarului), care are obligaţia să respecte prevederile acestuia. Clauzele lui pot fi negociate, dar nu mai devreme de un an de la data transferului [art. 9 alin. (2)].

Dacă transferul antrenează consecinţa pierderii autonomiei întreprinderii, unităţii sau unor părţi ale acestora şi, concomitent, contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul cesionarului este mai favorabil, salariaţilor transferaţi li se va aplica acest din urmă contract.

În cazul în care, în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora îşi păstrează autonomia, reprezentanţii salariaţilor îşi menţin statutul, atribuţiile şi funcţia dacă sunt îndeplinite condiţiile de reprezentare; dacă nu sunt îndeplinite aceste condiţii, salariaţii transferaţi îşi aleg reprezentanţii.

Când în urma transferului, întreprinderea, unitatea sau părţi ale acestora îşi pierd autonomia, cei transferaţi, cu acordul lor expres, vor fi reprezentaţi de către reprezentanţii salariaţilor din întreprinderea/unitatea cesionarului. Reprezentarea va fi, în acest caz, temporară, respectiv numai până la constituirea sau învestirea unor noi reprezentanţi.

În situaţia în care mandatul reprezentanţilor salariaţilor afectaţi de transfer încetează ca urmare a acestuia, cei în cauză – reprezentanţii – beneficiază, în continuare, de măsurile de protecţie prevăzute de lege (art. 10).

Atunci când cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privinţa salariaţilor proprii (cum ar fi modificarea contractelor de muncă, reducerea efectivelor de personal etc.) – cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului – se va consulta, fiecare dintre ei cu reprezentanţii salariaţilor în scopul ajungerii la un acord (art. 11). Obligaţia în cauză, de consultare în scopul ajungerii la un acord, este o obligaţie de diligenţă – iar nu o obligaţie de a încheia un astfel de acord, ceea ce ar constitui o obligaţie de rezultat.

Ambele părţi ale transferului – cedentul şi cesionarul – trebuie, în temeiul art. 174 din Codul muncii şi art. 12 din Legea nr. 67/2006, să informeze în scris reprezentanţii salariaţilor proprii – sau în cazul în care aceştia nu există – direct pe salariaţii proprii, cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului cu privire la:

a) data transferului sau data propusă pentru transfer;
b) motivele transferului;
c) consecinţele juridice, economice şi sociale ale transferului pentru salariaţi;
d) măsurile preconizate cu privire la salariaţi;
e) condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă.

§4. Acordarea tichetelor de masă, a tichetelor cadou, a tichetelor de creşă şi a celor de vacanţă

21. Caracteristicile şi beneficiarii tichetelor de masă. Potrivit art. 1 din Legea nr. 142/1998[2], tichetele de masă reprezintă o alocaţie individuală de hrană, la care sunt îndreptăţiţi

[1] A se vedea şi Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii*, în „Dreptul" nr. 3/2013, p. 188-201.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 13 iulie 1998, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 291/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 701 din 15 noiembrie 2013).

salariații din cadrul societăților comerciale, regiilor autonome şi din sectorul bugetar, precum şi din cadrul unităților cooperatiste şi a celorlalte persoane juridice sau fizice care încadrează personal prin încheierea unui contract individual de muncă.

Tichetele de masă pot fi pe suport de hârtie sau pe suport electronic.

Aşadar, prevederile citate sunt dispozitive şi nu imperative; drepturile respective se cuvin numai dacă există fonduri bugetare disponibile. Aceste drepturi nu intră în categoria celor fundamentale prevăzute de Constituție astfel încât să se rețină că restrângerea exercițiului lor este interzisă[1].

Din dispozițiile Legii nr. 142/1998 rezultă că tichetele de masă se pot acorda numai *salariaților*, deci acelui personal angajat pe baza contractului individual de muncă[2]. De aceea, Înalta Curte de Casație şi Justiție[3], admițând recursul în interesul legii a statuat că alocația individuală de hrană sub forma tichetelor de masă nu se poate acorda, judecătorilor, procurorilor, personalului auxiliar de specialitate şi funcționarilor publici[4], iar pentru personalul contractual din cadrul instanțelor şi parchetelor aceste beneficii nu reprezintă un drept, ci o vocație, ce se poate realiza doar în condițiile în care angajatorul are prevăzute în buget aceste sume cu această destinație şi acordarea lor a fost negociată prin contractele colective de muncă. Dar, anumitor funcționari cu statut special, în locul tichetelor de masă, le sunt recunoscute anumite drepturi de hrană în baza unor acte normative speciale[5]. De altfel, s-a prevăzut expres că, în anul 2016, instituțiile şi autoritățile publice, cu excepția celor finanțate integral din venituri proprii, nu acordă tichete de masă personalului din cadrul acestora[6].

Curtea Constituțională, reținând conformitatea textului respectiv din Legea nr. 142/1998 cu legea fundamentală, a statuat[7] că legiuitorul a instituit doar o posibilitate pentru o anumită categorie de personal de a primi o alocație individuală de hrană sub forma tichetelor de masă, iar nu o obligație a angajatorilor. Nu este vorba de o atare obligație deoarece contravaloarea tichetelor se suportă integral din fondurile angajatorului, care trebuie să prevadă în buget sumele cu această destinație[8]. Însă, dacă au fost prevăzute, de ele trebuie să beneficieze toți

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2959/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 148-151.

În acelaşi sens este şi Curtea de Apel Alba Iulia, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1027/R/2008 (Jurindex).

[2] În acest sens este Curtea Constituțională, Decizia nr. 102/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 201, din 27 martie 2003).

[3] Decizia nr. 14/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2008). A se vedea şi Ana Vidat, *Coordonate principale ale salarizării personalului din autoritățile şi instituțiile publice*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 56.

[4] Într-o decizie de speță, Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția de contencios administrativ şi fiscal a reținut: „Nu se poate susține că funcționarii publici beneficiau de tichete de masă în baza Legii nr. 142/1998, deoarece art. 1 din lege se referă la salariați. Salariații au raport de muncă întemeiat pe un contract de muncă încheiat cu angajatorul. Or, funcționarii publici se află în raport de funcție evidențiat într-un act administrativ emanat de la autoritatea administrativă şi primesc salariu, conform art. 29 din Legea nr. 188/1999 ca remunerare a activității depuse.

Acordarea salariului nu conferă funcționarilor publici calitatea de salariați. Noțiunea de funcționar public, astfel cum rezultă şi din dispozițiile Legii nr. 188/1999, vizează persoanele care, urmare a câştigării concursului sau promovării examenului organizat pentru ocuparea unei funcții publice, au fost învestite ca funcționari, prin numirea în acea funcție" (*Curtea Supremă de Justiție, Secția de contencios administrativ, decizia nr. 2277 din 10 iunie 2003,* în „Dreptul" nr. 11/2004, p. 294).

[5] Ordonanța Guvernului nr. 26/1994 care reglementează drepturile de hrană acordate personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică şi siguranță națională (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 144, din 9 aprilie 1998), modificată ulterior; Hotărârea Guvernului nr. 65/2003 privind stabilirea drepturilor de hrană, în timp de pace ale personalului aparținând structurilor Ministerului Internelor, şi Reformei Administrative, căruia i se aplică statutul polițistului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 81, din 7 februarie 2003), modificată ulterior; Hotărârea Guvernului nr. 1848/2004 privind stabilirea drepturilor de hrană, în timp de pace ale personalului aparținând structurilor din sistemul administrației penitenciare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1112, din 27 noiembrie 2004).

[6] Art. 3 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

[7] Decizia nr. 297/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 423, din 28 martie 2008).

[8] Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale şi pentru cauze cu minori şi de familie, decizia nr. 85/R-CM/2007.

salariații și nu doar o parte a lor. S-ar crea astfel un regim juridic diferențiat, fiind încălcat principiul egalității de tratament prevăzut de art. 5 și art. 6 alin. (3) din Codul muncii[1].

Valoarea nominală a unui tichet poate fi indexată trimestrial cu indicele prețurilor de consum, înregistrat la mărfurile alimentare, comunicat de Institutul Național de Statistică[2].

Sumele corespunzătoare tichetelor de masă, în limitele valorilor nominale, sunt deductibile la calculul impozitului pe profită. Aceste sume nu se iau în calcul nici pentru angajator, nici pentru salariat la stabilirea drepturilor și obligațiilor care se determină în raport cu venitul salarial (art. 8 din Legea nr. 142/1998).

22. Emiterea și acordarea tichetelor. Aceste tichete, pe suport de hârtie sau pe suport electronic, se emit numai de către unitățile autorizate de Ministerul Finanțelor Publice (unități emitente) sau de către angajatorii care au organizate cantine-restaurant ori bufete [art. 2 alin. (1)].

Pe fiecare tichet trebuie înscrise mai multe mențiuni printre care se numără și cea privind interdicția de utilizare pentru achiziționarea de țigări sau produse alcoolice [art. 2 alin. (4) lit. d)].

Tichetele de masă pe suport de hârtie se distribuie lunar, în ultima decadă a fiecărei luni pentru luna următoare, de către angajator.

---

[1] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, minori și familie, litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 494/CM/2007.

[2] Pentru semestrul I 2003 valoarea nominală indexată a unui tichet de masă a fost de 53.000 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 42/2003, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 86 din 11 februarie 2003), pentru semestrul II al aceluiași an de 58.000 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 346/2003, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 543 din 29 iulie 2003), pentru semestrul I al anului 2004 de 61.000 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 52/2004 - publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 120 din 10 februarie 2004), iar pentru semestrul II al anului 2004 de 65.000 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 408/2004 – publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 709 din 5 august 2004) pentru semestrul I al anului 2005 de 68.000 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 33/2005 – publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 119 din 7 februarie 2005), pentru semestrul II al anului 2005 de 7 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 542/2005 – publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 687 din 1 august 2005); pentru semestrul I al anului 2006 de 7,15 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 145/2006, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 199 din 2 martie 2006); pentru semestrul II al anului 2006 de 7,41 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 586/2006, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 675 din 7 august 2006); pentru semestrul I al anului 2007 se menține valoarea de 7,41 lei (Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 148/2007, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 159 din 6 martie 2007), pentru semestrul II al anului 2007 de 7,56 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 651/2007, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 499 din 25 iulie 2007), pentru semestrul I al anului 2008 de 7,88 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 64/2008, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 93 din 6 februarie 2008), pentru semestrul II al anului 2008 de 8,31 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 464/2008, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 25 iulie 2008), pentru semestrul I anul 2009 de 8,48 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 161/2009, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 95 din 17 februarie 2009), pentru semestrul II anul 2009 de 8,72 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 1444/2009, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 547 din 6 august 2009), pentru semestrul I și II anul 2010 se menține la aceeași sumă de 8,72 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 135/2010, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 104 din 16 februarie 2010, Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 1112/2010, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 596 din 23 august 2010), pentru semestrul I al anului 2011, începând cu luna martie, valoarea nominală a unui tichet de masă este de 9 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 959/2011, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 111 din 11 februarie 2011); pentru semestru I 2012 a fost tot 9 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 820/2012, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 357 din 25 mai 2012), ca și pentru semestrul II 2012 (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 2722/2012, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 736 din 31 octombrie 2012); pentru semestru II 2013, începând din luna noiembrie 2013 a fost tot 9,35 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse nr. 2209/2013, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 657 din 25 octombrie 2013); tot 9,35 lei pentru semestrul I/2014 (Ordinul nr. 698/2014, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 362 din 16 mai 2014); pentru semestrul II/2014, valoarea tichetului a rămas aceeași ca și pe semestrul I, 9,35 lei (Ordinul nr. 2207/2014, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 845 din 20 noiembrie 2014); 9,41 lei pentru semestrul I și semestrul II 2015 (Ordinul nr. 1069/2015, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 374 din 28 noiembrie 2015); Ordinul nr. 2184/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 837 din 10 noiembrie 2015).

Acesta, distribuie, pe salariat, un număr de tichete de masă corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea. Conform art. 10 din Normele de aplicare a Legii nr. 142/1998, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 23/2015[1], nu se consideră zile lucrătoare cele în care salariații:

a) își efectuează concediul de odihnă, potrivit Codului muncii, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare și respectiv, potrivit contractelor colective de muncă;

b) beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, potrivit prevederilor potrivit Codului muncii, respectiv ale Ordonanței Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 232/2007, precum și de zile festive și de sărbătoare legale sau de alte zile libere acordate conform Hotărârii Guvernului nr. 250/1992, și, respectiv, contractelor colective de muncă;

c) potrivit dispozițiilor legale, sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație zilnică sau lunară de delegare ori de detașare;

d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Nu beneficiază de tichete de masă salariații care au dreptul la masă gratuită, la diurnă, la indemnizație sau alocație de hrană (art. 34 din Norme).

Valoarea tichetelor de masă pe suport electronic este transferată lunar salariaților, în ultima decadă a fiecărei luni pentru luna următoare, de către unitatea emitentă de tichete de masă pe suport electronic, corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul, conform contractului încheiat de unitatea emitentă cu angajatorul [art. 5 alin. (1)-(3)].

Tichetele de masă pe suport de hârtie pot fi utilizate în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete, cu care unitățile emitente de tichete de masă pe suport hârtie au contractat prestarea serviciilor respective.

Cele pe suport electronic pot fi utilizate doar în unități de alimentație publică, magazine alimentare, cantine-restaurant, bufete, care au încheiat contracte de prestare a serviciilor reglementate de prezenta lege cu unitățile emitente de tichete de masă pe suport electronic, și trebuie să permită utilizarea, în mod exclusiv, în scopul folosirii alocației individuale de hrană [art. 6 alin. (3) și (4)].

23. Obligații și interdicții

În conformitate cu Normele citate, salariații sunt singurele persoane îndreptățite să le utilizeze, în exclusivitate pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare (art. 12), lor li se interzice:

„a) solicitarea și/sau primirea unui rest de bani la tichetul de masă pe suport hârtie, în cazul în care suma corespunzătoare produselor alimentare solicitate este mai mică decât valoarea nominală a tichetului de masă;

b) comercializarea tichetelor de masă în schimbul unor sume de bani și/ori altor bunuri și/ori servicii;

c) utilizarea tichetelor de masă în magazine, locații, unități, piețe de orice fel, care nu vând produse alimentare și nu au afișată la intrare autocolantele speciale ale unității emitente;

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 54 din 22 ianuarie 2015.

d) utilizarea tichetelor de masă pentru achiziționarea altor produse decât cele alimentare".

La sfârșitul fiecărei luni, la data stabilită de angajator sau la data încetării contractului individual de muncă, salariatul are obligația să restituie angajatorului tichetele de masă pe suport hârtie acordate pentru luna în curs, dar necuvenite și neutilizate potrivit prevederilor legale, sau, după caz, contravaloarea acestora, respectiv valoarea corespunzătoare tichetelor de masă alimentate și necuvenite, în cazul tichetelor de masă pe suport electronic [art. 16 alin. (1) din Norme].

24. Tichetele cadou și tichetele de creșă. Legea nr. 193/2006[1] reglementează posibilitatea acordării de către angajator a tichetelor cadou și tichetelor de creșă.

Societățile comerciale, regiile autonome, societățile și companiile naționale, instituțiile din sectorul bugetar, unitățile cooperatiste, celelalte persoane juridice, precum și persoanele fizice care încadrează personal pe bază de contract individual de muncă pot utiliza bilete de valoare sub forma tichetelor cadou și a tichetelor de creșă (art. 1)[2].

Tichetele cadou se pot utiliza pentru campanii de marketing, studiul pieței, promovarea pe piețe existente sau noi, pentru protocol, pentru cheltuielile de reclamă și publicitate, precum și pentru cheltuieli sociale[3].

Angajații care beneficiază de tichetele cadou pot beneficia și de tichetele de creșă.

Suma individuală acordată pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani sub forma tichetelor de creșă se asigură integral din costuri de către angajator (art. 3).

Tichetele de creșă se acordă la cerere, unuia dintre părinți sau, opțional, tutorelui, celui căruia i s-au încredințat copii spre creștere și educare ori în plasament familial, pe baza livretului de familie, care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Valoarea acestora se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată și cu stimulentul care se acordă la reluarea activității (art. 4).

Valoarea nominală a tichetelor de creșă, a fost stabilită inițial la suma de 340 lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, prevăzându-se, totodată, posibilitatea indexării semestriale cu indicele de inflație[4] (art. 7).

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 23 mai 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 931 din 29 decembrie 2011).

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1317/2006 au fost aprobate Normelor metodologice de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și tichetelor de creșă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 823 din 6 octombrie 2006), modificată ulterior.

[2] S-a considerat că tichetele cadou nu au caracter salarial de vreme ce nu sunt stipulate în contractul individual de muncă și nu reprezintă o contraprestație a muncii depuse de angajați (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4516/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2011, p. 60).

[3] Pentru amuzament, desigur, conform unei știri, o firmă din *China* a răsplătit angajații pentru munca depusă în timpul anului 2015, cu oazia petrecerii sfârșitului de an (8 februarie, când s-a intrat în *Anul Maimuței de Foc*), cu păpuși gonflabile (acordate tinerilor necăsătoriți), cu borcane de sos picant, papuci de casă, dezumidificatoare, bilete de tren și cupoane de karaoke (M.K., *Angajații din China, răsplătiți cu păpuși gonflabile pentru munca depusă în timpul anului!,* în „Național" din 29 ianuarie 2016, p. 16).

[4] De pildă, pentru semestrul I și II al anului 2010 valoarea tichetelor de creșă a fost de 370 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 65/2010, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 56 din 25 ianuarie 2010) și (Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 65/2010, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 556 din 12 iulie 2010), iar pentru semestrul I al anului 2011 valoarea tichetelor de creșă a rămas la aceeași valoare (Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 159/2011, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 88 din 2 februarie 2011). Pentru semestru I 2012, această valoare a fost de 400 lei (Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 821/2012, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 357 din 25 mai 2012) ca și pentru semestrul II 2012 valoare (Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 2723/2012, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 736 din 31 octombrie 2012). Pentru semestrul I/2014, valoarea tichetului a fost de 430 lei (Ordinul nr. 699/2014, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 362 din 16 mai

Valoarea unui tichet este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei (art. 8).

Tichete de creşă se distribuie salariaţilor lunar.

Ele pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creşa unde este înscris copilul salariatului (art. 10)[1].

Angajatorul împreună cu organizaţiile sindicale sau cu reprezentantul salariaţilor stabilesc de comun acord unitatea emitentă a tichetelor de creşă cu care vor contracta prestarea serviciilor corespunzătoare şi a tichetelor cadou în cazul cheltuielilor sociale (art. 11).

25. Tichetele de vacanţă. Acordarea acestor tichete, denumite *vouchere de vacanţă*, este reglementată de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009[2] aprobată cu modificări de Legea nr. 94/2014[3] şi modificată prin Legea nr. 173/2015[4].

Scopul acordării bonurilor de valoare menţionate constă în „recuperarea şi întreţinerea capacităţii de muncă a personalului salarial" [art. 1 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009].

Pot acorda vouchere de vacanţă şi instituţiile publice, precum şi instituţiile publice locale, indiferent de sistemul de finanţare şi subordonare, inclusiv cele care se finanţează integral din venituri proprii, care încadrează funcţionari publici şi/sau personal prin încheierea unui contract individual de muncă [art. 1 alin. (2)][5].

Voucherele în discuţie se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinaţie în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale, pentru unităţile din domeniul bugetar, şi în limitele sumelor prevăzute cu această destinaţie în bugetul de venituri şi cheltuieli aprobat, pentru celelalte categorii de angajatori [art. 1 alin. (3)].

În decursul unui an fiscal, pentru fiecare salariat se poate aloca maxim, sub formă de vouchere de vacanţă, contravaloarea a şase salarii de bază minime brute pe ţară garantate în plată [art. 1 alin. (4)]. Sumele, în acest cuantum sunt deductibile la calculul impozitului pe profit [art. 3 alin. (3)].

Voucherele, atât pe suport de hârtie, cât şi pe suport electronic, se emit numai de către unităţile autorizate de Ministerul Finanţelor Publice [art. 2 alin. (1)].

§5. Drepturi şi obligaţii ale salariaţilor

26. Preliminarii. Calitatea de salariat conferă persoanei respective anumite drepturi; totodată, presupune un anumit comportament, respectarea unor obligaţii.

Sigur că cel mai important drept este acela de a primi salariul, iar cea mai însemnată obligaţie, de a presta munca.

Cu caracter general, drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt reglementate de Codul muncii. Pentru diferite categorii de personal (judecători şi procurori, personal didactic, personal vamal, personal navigant etc.) sunt prevăzute de statutele profesionale.

2014), pentru semestrul II/2014 valoarea tichetului a fost de 440 lei (Ordinul nr. 2208/2014, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 845 din 20 noiembrie 2014), valoare în vigoare şi în anul 2015 (Ordinul nr. 2185/2015, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 837 din 10 noiembrie 2015).

[1] Comercializarea tichetelor de către salariaţi şi de către unităţile educaţionale contra unei fracţiuni de preţ sau a altor servicii constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 24 februarie 2009, modificată prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 58/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 28 iunie 2010).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 496 din 3 iulie 2014.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 481 din 1 iulie 2015.

[5] Societăţile naţionale, companiile naţionale şi societăţile reglementate prin Legea nr. 31/1990, la care statul este acţionar unic sau acţionar majoritar, indiferent de forma de coordonare/subordonare, pot acorda angajaţilor proprii prime, cu ocazia plecării în concediul de odihnă, numai sub forma voucherelor de vacanţă (art. 1[1] din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009).

De asemenea, astfel de drepturi şi obligaţii sunt precizate în contractele colective de muncă şi regulamentele interne.

27. Drepturi ale salariaţilor prevăzute de Codul muncii[1]. Cu caracter general, art. 6 alin. (2) din Codul muncii dispune: „Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale". Alin. (3) prevede că „pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare".

Detaliind, art. 39 alin. (1) din acelaşi Cod, enumeră principalele drepturi ale salariaţilor:

„a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediul de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) alte drepturi prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile".

Art. 38 din Codul muncii dispune: „Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate".

Cu privire la acest text, Curtea Constituţională[2] a decis că „interdicţia de a renunţa, în tot sau în parte, la drepturile prevăzute de lege în favoarea salariaţilor este o măsură de protecţie a acestora din urmă, menită să asigure exerciţiul neîngrădit al drepturilor şi al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecinţele unor eventuale abuzuri ori ameninţări din partea angajatorilor. O astfel de măsură de protecţie nu poate fi considerată a fi un privilegiu, contrar art. 16 alin. (1) din Constituţie, atât timp cât ea se justifică în considerarea situaţiei unei anume categorii sociale care reclamă o astfel de protecţie".

De asemenea, Curtea Constituţională a reţinut[3] că „libertatea contractuală poate fi valorificată numai în cadrul legal, cu respectarea unor limite rezonabile impuse de raţiuni de ocrotire a unor interese publice şi private legitime; exercitată în afara acestui cadru, fără oprelişti, orice libertate îşi pierde legitimitatea..., Neîndoielnic, şi contractul de muncă dă expresie libertăţii contractuale, dar o face într-o manieră specifică, determinată de obiectul său propriu şi esenţial diferit de acela al altor contracte, constând în prestarea unei anumite activităţi, a unei munci, în schimbul unei remuneraţii... În condiţiile în care, de regulă, între părţile contractului de muncă – angajator şi salariat – există o discrepanţă vădită din punct de vedere al potenţialului economic şi financiar în favoarea celui dintâi, de natură să-i permită a-şi impune punctul de vedere la negocierea clauzelor contractului, statul – şi anume, statul de drept, democratic şi social, aşa cum

[1] Acte normative speciale pot stabili şi alte drepturi ale salariaţilor. De exemplu, se prevede dreptul salariatului la brevet de invenţie (a se vedea art. 88 din Regulamentul de aplicare a Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenţie, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 547/2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 456 din 18 iunie 2008).

[2] Decizia nr. 494/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 18 ianuarie 2005).

[3] Decizia nr. 356/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 825 din 13 septembrie 2005).

este definită România în termenii art. 1 alin. (3) din Constituție, – este ținut să intervină legal în sprijinul celui aflat într-o poziție de inferioritate economică".

Așa cum se subliniază în literatura juridică, „salariații nu pot renunța nu doar la drepturile stabilite/consacrate/edictate pe cale legală", dar nici la cele „stabilite prin negociere colectivă garantate legal" sau prin „negocierea individuală recunoscute legal[1].

De altfel, conform art. 40 alin. (2) lit. c) din Cod, angajatorul are, printre alte obligații pe aceea de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă".

Cu toate acestea, același autor[2] apreciază că legiuitorul ar putea să prevadă posibilitatea renunțării la anumite drepturi: fie *total*, la drepturile stabilite prin negociere în plus față de drepturile reglementate prin lege (act normativ), fie *parțial*, dar până la limita lor minimă – deoarece sunt reglementate prin act normativ sau prin contract colectiv de muncă (salariu minim garantat în plată, durata minimă a concediului de odihnă etc.).

În același sens, se consideră[3] necesară o „flexibilizare *radicală* a art. 38 din Codul muncii, spre a fi compatibil cu realitățile unei economii funcționale de piață...".

Incidența textului ar trebui limitată la inadmisibilitatea renunțării de către salariați pe cale de tranzacție sau pe orice altă modalitate, doar cu privire la unele *drepturi esențiale*, ca, de pildă: *cele imperativ reglementate* referitoare la: timpul de muncă și timpul de odihnă (titlul III din Codul muncii); prestarea muncii pentru un salariu sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată (art. 164 din Codul muncii); renunțarea la normele de protecție înscrise în Codul muncii (titlul V) și în alte acte normative privind sănătatea și securitatea în muncă..., renunțarea la normele de protecție privitoare la limitarea temeiurilor și motivelor referitoare la încetarea de drept a contractului de muncă și la concediere (art. 56; art. 58-63 și art. 65 din Codul muncii); renunțarea la normele de protecție ale salariaților – derogatorii de la dreptul procesual civil comun – în domeniul jurisdicției muncii, înscrise în Codul muncii (art. 266-275) și în Legea dialogului social (art. 208-216). S-ar impune, se arată, *de lege ferenda,* ca salariatul să poată renunța total sau parțial la un drept al său ori de câte ori ar obține de la angajator, în schimb, un avantaj, sau pentru a-și salva contractul individual de muncă ori pentru a-l ajuta pe angajator să treacă mai ușor în condiții de criză economică[4].

Întrucât unele drepturi vor face obiect de analiză în capitole separate (salarizarea, securitatea și sănătatea în muncă etc.), în continuare ne vom referi doar la demnitatea în muncă.

28. Demnitatea în muncă. Derivă din dreptul constituțional prevăzut la art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală conform căruia: „România este stat de drept, democratic și social, în care *demnitatea omului (s.n.),* drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic *reprezintă valori supreme (s.n.)*, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, *și sunt garantate" (s.n.).* Art. 26 din Constituție ocrotește viața intimă familială și privată[5].

Noul Cod civil consacră dreptul persoanei la viața privată (art. 71) și prevede că „orice persoană are dreptul la respectarea demnității sale" (art. 72)[6].

Dreptul la demnitate în muncă este statornicit nu numai la art. 39 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, ci și la art. 6 alin. (1) din același act normativ potrivit căruia orice salariat beneficiază și de *respectarea demnității* și a conștiinței sale, *fără nicio discriminare.*

---

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii,* în „Dreptul" nr. 9/2004, p. 81.

[2] *Ibidem,* p. 82-83.

[3] Șerban Beligrădeanu, *Corelații între Legea nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator și dreptul muncii,* în „Dreptul" nr. 10/2006, p. 96-97.

[4] Aurelian Gabriel Uluitu, *Interpretarea rațională a art. 38 din Codul muncii din perspectiva exigențelor raporturilor juridice de muncă și ale pieței muncii,* în „Dreptul" nr. 2/2016, p. 80-81.

[5] A se vedea, pentru amănunte, Raluca Dimitriu, *Respectul vieții private și al demnității la locul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2011, p. 36-45.

[6] A se vedea, Ovidiu Ungureanu, Camelia Munteanu, *Reflecții în legătură cu dreptul la demnitate în concepția Codului civil,* în „Dreptul" nr. 9/2014, p. 9-24.

Demnitatea în muncă este proclamată de mai multe documente internaționale: *Declarația Universală a Drepturilor Omului* (din 1948), *Pactul Internațional cu privire la drepturile economice sociale și culturale* (din 1966), *Carta Socială Europeană*[1] (revizuită). Astfel, conform art. 26 din acest din urmă document, intitulat „Dreptul la demnitate în muncă", se dispune:

„În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor:

1. să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente;

2. să promoveze sensibilizarea, informarea și prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente".

Necesitatea instituirii și ocrotirii dreptului la demnitate în muncă decurge din relația de subordonare care se stabilește între salariat și angajatorul său. Acesta din urmă are dreptul de a da ordine, instrucțiuni salariatului, de a-i stabili sarcinile de serviciu și de a controla modul de îndeplinire a acestor sarcini. Salariatul este obligat să aducă la îndeplinire sarcinile primite, ordinele și instrucțiunile care i se dau.

Dar, în exercitarea prerogativelor sale, angajatorul nu trebuie să aducă atingere drepturilor fundamentale ale persoanei. Hărțuirea morală sau cea sexuală, discriminarea pe orice motiv etc. reprezintă încălcări ale demnității în muncă[2]. Această încălcare poate avea loc nu numai cu ocazia executării contractului, ci și cu cea a încheierii sau încetării acestuia.

Este încălcată, de exemplu, demnitatea în muncă dacă *la angajare* se solicită testul de graviditate [interzis de art. 27 alin. (5) din Codul muncii] ori se cer informații legate nu de aptitudinile profesionale, de funcțiile îndeplinite anterior, ci de viața familială a candidatului [ceea ce contravine art. 29 alin. (3) și (4) din același Cod].

De asemenea, este încălcată demnitatea în muncă atunci când angajatorul manifestă față de salariatul său un comportament abuziv, insultător, disprețuitor, cu scopul de a-l intimida, de a-l umili, precum și atunci când îl obligă să îndeplinească (alte) sarcini de serviciu inferioare pregătirii sale, când îl mută discreționar și fără acordul său într-un alt loc de muncă, când îi reduce salariul etc., sau când îl sancționează fără motiv.

În ultima perioadă de timp se vorbește de așa numitul *mobbing*[3] – formă de violență psihologică la locul de muncă exercitată asupra unui salariat cu scopul de a fi determinat să își prezinte demisia[4]. *Mobbing-ul* presupune izolarea celui vizat și împiedicarea lui de a-și îndeplini sarcinile de serviciu, crearea unui mediu ostil, nefavorabil, imposibil pentru continuarea activității.

---

[1] Ratificată de România, prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 193 din 4 mai 1999).

[2] A se vedea Costel Gîlcă, *Demnitatea în muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 71-73.

[3] Termenul de „mobbing" vine de la verbul englez „to mob" („mob"- gloată, mulțime" și de la latinescul „mobile vulgus" (mișcarea gloatelor). În limba română s-ar putea traduce prin „mitocănie" (Dan Țop, *Necesitatea introducerii unei legislații adecvate în România privind combaterea hărțuirii psihologice la locul de muncă*, în *„Dinamica dreptului românesc după aderarea la Uniunea Europeană"*. Comunicări prezentate la sesiunea Științifică a Institutului de Cercetări Juridice, 2010, Editura Universul Juridic, 2010, p. 455).

Se apreciază că anual în Uniunea Europeană, peste 12 milioane de angajați sunt afectați de *mobbing*.

[4] Sunt cunoscute mai multe forme de mobbing:

- *mobbing vertical* – agresiune exercitată de un superior asupra unui angajat ierarhic inferior;
- *mobbing orizontal* – violență psihologică exercitată din partea colegilor sau chiar a unor subordonați ierarhic asupra victimei;
- *mobbing colectiv* – în strategie comună: angajatorul este instigator, iar colegii, executanți;
- *mobbing strategic* – practicat de superiori și adoptat ca strategie a organizației pentru a elimina angajații fără a stârni mișcări sindicale sau acțiuni juridice. (Felicia Tecuceanu, *„Eu sunt șeful!"*, în „Adevărul" din 13 decembrie 2010, p. 34-35).

Mobbing-ul poate presupune:

- împiedicarea angajatului de a-şi îndeplini sarcinile de serviciu pe care le are conform fişei postului, acestea fiind repartizate altor salariaţi sau chiar eliminate din structura funcţională a unităţii;

- izolarea faţă de colegi (mutarea într-un alt birou sau loc de muncă) fără posibilitatea celui afectat de a intra în contact cu alţi angajaţi;

- neconvocarea la acţiunile organizate (şedinţe, analize, consfătuiri) de către managerii unităţii sau şeful direct etc.;

- ridiculizarea celui vizat de către colegi sau şefi ierarhici, fiind posibile şi agresiunile fizice sau hărţuirea sexuală etc.

Într-o atare situaţie este vorba de un conflict de muncă privind executarea contractului individual de muncă, după caz, modificarea sau suspendarea lui (art. 266 din Codul muncii), a cărei soluţionare revine instanţelor judecătoreşti [art. 269 alin. (1) din Codul muncii; art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011].

Cu ocazia *încetării contractului* poate fi încălcată demnitatea în muncă în situaţia unei concedieri abuzive, a nerestituirii carnetului de muncă, a neacordării drepturilor materiale cuvenite etc.[1]

Desigur că persoana afectată are posibilitatea să se adreseze instanţei competente, solicitând încetarea încălcării dreptului său, acordarea drepturilor materiale sau băneşti care i se cuvin.

29. Obligaţii ale salariaţilor prevăzute de Codul muncii. Potrivit art. 39 alin. (2), salariaţilor le revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce le revin conform fişei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu[2];

g) alte obligaţii prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile".

Obligaţia de la lit. f) o include şi pe cea de respectare a secretului profesional[3]. Referindu-se la ansamblul obligaţiilor salariaţilor statornicite la art. 39 alin. (2) din Codul muncii, precum şi la cea a angajatorului prevăzută de art. 40 alin. (2) lit. a) din acelaşi act normativ, Curtea Constituţională a reţinut[4] că obligaţiile respective „sunt diferite, întrucât raportul de muncă impune prestaţii diferite din partea părţilor contractului de muncă. Astfel, doar angajatorul poate fi obligat să comunice salariaţilor condiţiile de muncă şi elementele care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă, întrucât el este cel care stabileşte aceste condiţii şi cel în măsură să le cunoască, iar nu salariatul. Comunicarea acestor elemente reprezintă o garanţie a faptului că salariatul nu va fi supus unei atitudini abuzive a angajatorului şi că va cunoaşte condiţiile exacte în care urmează să îşi desfăşoare munca.

---

[1] Dan Ţop, *Necesitatea introducerii unei legislaţii adecvate în România privind combaterea hărţuirii psihologice la locul de muncă...*, p. 458-459.

[2] A se vedea şi: Legea nr. 182/2002 privind protecţia informaţiilor clasificate (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 248 din 12 aprilie 2002, modificată ulterior); Hotărârea Guvernului nr. 585/2002 de aprobare a Standardelor naţionale de protecţie a informaţiilor clasificate în România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 485 din 5 iulie 2002, modificată ulterior) precum şi Hotărârea Guvernului nr. 781/2002 privind protecţia informaţiilor secrete de serviciu (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 575 din 5 septembrie 2002).

[3] Potrivit art. 304 din Codul penal, „divulgarea, fără drept, a unor informaţii secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicităţii, de către cel care le cunoaşte datorită atribuţiilor de serviciu, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă".

[4] Decizia nr. 408/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 507 din 24 iulie 2012).

Pe de altă parte, dispozițiile art. 40 alin. (2) din Codul muncii nu îl împiedică pe angajator să stabilească modul de desfășurare a relațiilor de muncă, inclusiv modalitatea în care salariatul şi angajatorul vor comunica pe durata desfășurării acestor raporturi, astfel încât să se asigure o evidență a acestei corespondențe cu rol probatoriu. În acest sens, trebuie observat că art. 40 alin. (1) lit. a) şi c) din Codul muncii prevede dreptul angajatorului de a stabili organizarea şi funcționarea unității, precum şi de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor. În acelaşi timp, dispozițiile art. 39 alin. (2) din Codul muncii prevăd obligația salariaților de a respecta cele stabilite prin contractul individual de muncă, lege, contractele colective de muncă ori regulamentele interne".

La unele dintre obligațiile salariaților ne vom referi în alte capitole ale lucrării de față[1].

30. Obligația de fidelitate. Se cunoaşte că raportul juridic de muncă este unul *intuitu personae*, bazat pe încrederea reciprocă a părților. Încrederii manifestate de angajator, trebuie să-i corespundă o obligație de fidelitate (loialitate) a salariatului[2].

Aşa cum s-a subliniat în doctrina juridică[3], obligația de fidelitate constituie o obligație principală a salariatului, pe durata executării contractului individual de muncă, de a se abține de la săvârşirea oricărui act sau fapt ce ar putea dăuna intereselor angajatorului, fie prin concurență, fie prin lipsă de discreție cu privire la informațiile confidențiale (secrete) privindu-l pe angajator, de natură tehnică, economică, managerială, comercială etc., la care are acces, permanent sau ocazional, prin activitatea pe care o desfăşoară[4].

Obligația de fidelitate cuprinde:

– neconcurența, constând în obligația salariatului de a nu-l concura pe angajatorul său pe parcursul executării contractului individual de muncă[5];

– confidențialitatea, respectiv obligația salariatului de a nu face publice datele secrete ale angajatorului.

În realizarea atribuțiilor de serviciu, salariatul îndeplineşte şi sarcini de încredere, chiar confidențiale; el ia cunoştință de secrete de producție şi comerciale; în plus, se foloseşte în procesul muncii de anumite mijloace materiale puse la dispoziție de angajator.

De aceea, apare necesară şi rațională consacrarea legală a clauzei de fidelitate; salariatul trebuie să se abțină de la orice act sau fapt care ar dauna intereselor angajatorului; să-i fie loial acestuia. Prin specificul său, obligația în discuție are un caracter permanent pe întreaga durată a existenței contractului individual de muncă (chiar şi atunci când e suspendat). Ea însă, *nu* acționează *niciodată după încetarea* contractului individual de muncă[6].

Pentru concretizarea obligației de fidelitate este posibilă aplicarea prin analogie a dispozițiilor art. 21 alin. (2) din Codul muncii (care se referă la clauza de neconcurență), părțile stabilind prin acordul lor unele precizări în contractul individual de muncă şi anume:

---

[1] A se vedea, de exemplu, Cap. „Sănătatea şi securitatea în muncă" şi Cap. „Răspunderea disciplinară".

[2] Ion Traian Ştefănescu, Ovidiu Macovei, Brânduşa Vartolomei, *Corelația dintre obligația de fidelitate şi clauza de neconcurență înserată în contractul individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 11/2005, p. 88 şi urm.

[3] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Obligația de fidelitate*, în *Dicționar de drept al muncii*, de Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 116.

[4] Este şi cazul invențiilor de serviciu, unele din ele putând face obiectul unui secret comercial [art. 10, coroborat cu art. 3 alin. (1) din Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu].

[5] Chiar dacă obligația de confidențialitate are caracter legal, este posibil ca, în baza art. 20 alin. (2) lit. d), coroborat cu art. 26 din Codul muncii, părțile să însereze în contractul lor o clauză de confidențialitate. Această clauză poate să vizeze pentru salariat o sferă mai largă de informații decât cea avută în vedere prin conceptele legale de „informații clasificate" şi „secrete de serviciu"; aşadar, o astfel de clauză trebuie să stabilească pentru salariatul parte în contractul individual de muncă informațiile (datele) suplimentare pe care este ținut contractual să le divulge (a se vedea Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă*, p. 169-174; Ovidiu Macovei, *Conținutul contractului individual de muncă*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 268-275).

[6] Şerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea asumării de către salariat – în dreptul român al muncii a obligației de neconcurență pe durata existenței contractului individual de muncă sau a inserării într-un astfel de contract a clauzei de exclusivitate având un caracter relativ ori absolut*, în „Dreptul" nr. 4/2008, p. 90.

- activitățile interzise salariatului, în cazul în care el ar desfăşura, în timpul liber, o activitate în beneficiul unor terți;
- determinarea unor terți;
- aria geografică în care salariatul s-ar afla în competiție reală cu angajatorul[1];
- sumele („bonusurile") de fidelitate plătite de angajator[2].

În practica judiciară s-a decis că desfăşurarea de către salariat în calitate de patron al unei firme particulare, sau al cărei asociat este, a unei activități identice cu cea a unității în care este încadrat cu contract de muncă, în condiții de concurență neloială, este o abatere gravă de la disciplina muncii, prejudiciabilă pentru patron, care justifică concedierea disciplinară[3].

Într-o altă speță, s-a considerat că încheierea contractului de locație de gestiune între salariat şi unitate, al cărui obiect îl constituie însăşi activitatea pe care salariatul o realiza în cadrul atribuțiilor sale de serviciu, are drept consecință încetarea raporturilor de muncă dintre salariat şi angajator, noua calitate dobândită de fostul salariat (şi anume aceea de comerciant), fiind incompatibilă cu aceea de salariat[4].

De asemenea, s-a hotărât că nerespectarea regulamentului interior care instituie obligația de loialitate, onestitate şi profesionalism față de unitate, prin desfăşurarea unei activități de aceeaşi natură la o alta societate comercială reprezintă o abatere gravă care justifică desfacerea contractului de muncă pentru nerespectarea clauzei de neconcurență. Cel în cauză, care avea o funcție de conducere, beneficia de anumite facilități şi privilegii acordate de angajator – salariu mai mare, cursuri de specializare, autoturism la dispoziție, tocmai pentru a stimula fidelitatea, confidențialitatea salariatului față de unitate[5].

31. Obligații ale salariaților prevăzute în alte acte normative. În anumite domenii, diverse acte normative prevăd obligații ale salariaților.

De pildă, în domeniul apărării împotriva incendiilor, art. 22 din Legea nr. 307/2006[6], dispune că fiecare salariat, are, în procesul muncii, următoarele obligații principale:

a) să respecte regulile şi măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoştință, sub orice formă, de administrator sau de conducătorul instituției, după caz;

b) să utilizeze substanțele periculoase, instalațiile, utilajele, maşinile, aparatura şi echipamentele, potrivit instrucțiunilor tehnice, precum şi celor date de administrator sau de conducătorul instituției, după caz;

c) să nu efectueze manevre nepermise sau modificări neautorizate ale sistemelor şi instalațiilor de apărare împotriva incendiilor;

d) să comunice, imediat după constatare, conducătorului locului de muncă orice încălcare a normelor de apărare împotriva incendiilor sau a oricărei situații stabilite de acesta ca fiind un pericol de incendiu, precum şi orice defecțiune sesizată la sistemele şi instalațiile de apărare împotriva incendiilor;

e) să coopereze cu salariații desemnați de administrator, după caz, respectiv cu cadrul tehnic specializat, care are atribuții în domeniul apărării împotriva incendiilor, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;

f) să acționeze, în conformitate cu procedurile stabilite la locul de muncă, în cazul apariției oricărui pericol iminent de incendiu;

---

[1] *Ibidem*, p. 95.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5853/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2010.

[3] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 62/1992 şi nr. 351/1992, Secția a III-a civilă, decizia nr. 22/1992, în *Culegere de practică judiciară civilă pe anul 1992, op. cit.* p. 191-194.

[4] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 592/1996, în *op. cit.*, p. 219-220.

[5] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 232R/2001, în „Pandectele Române" nr. 4/2001, p. 156-158.

[6] Privind apărarea împotriva incendiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 21 iulie 2006), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 52/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 828 din 5 noiembrie 2015).

g) să furnizeze persoanelor abilitate toate datele şi informaţiile de care are cunoştinţă, referitoare la producerea incendiilor[1].

La rândul ei, Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din autorităţile şi instituţiile publice[2] stabileşte o serie de obligaţii:

- de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetăţenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor şi la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competenţelor autorităţilor şi ale instituţiilor publice, în limitele atribuţiilor stabilite prin fişa postului;

- de a avea un comportament profesionist, precum şi de a asigura, în condiţiile legii, transparenţa administrativă, pentru a câştiga şi a menţine încrederea publicului în integritatea, imparţialitatea şi eficacitatea autorităţilor şi instituţiilor publice (art. 5);

- de a apăra cu loialitate prestigiul autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea, precum şi de a se abţine de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Angajaţilor respectivi le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea, cu politicile şi strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluţionare şi în care autoritatea sau instituţia publică în care îşi desfăşoară activitatea are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitaţi în acest sens;

c) să dezvăluie informaţii care nu au caracter public, în alte condiţii decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informaţiile la care au acces în exercitarea funcţiei, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituţiei ori ale unor funcţionari publici sau angajaţi contractuali, precum şi ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistenţă şi consultanţă persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acţiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorităţii ori instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea (art. 7).

În relaţiile cu ceilalţi angajaţi şi cu funcţionarii publici din cadrul autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea, precum şi cu persoanele fizice sau juridice, angajaţii contractuali sunt obligaţi să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credinţă, corectitudine şi amabilitate.

Personalul contractual are obligaţia de a nu aduce atingere onoarei, reputaţiei şi demnităţii persoanelor din cadrul autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea, precum şi ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcţiei, prin:

a) întrebuinţarea unor expresii jignitoare;

b) dezvăluirea aspectelor vieţii private;

c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

De asemenea, trebuie să adopte o atitudine imparţială şi justificată pentru rezolvarea clară şi eficientă a problemelor cetăţenilor. În acelaşi timp, are obligaţia să respecte principiul egalităţii lor în faţa legii şi a autorităţii publice, prin:

a) promovarea unor soluţii coerente, conform principiului tratamentului nediferenţiat, raportate la aceeaşi categorie de situaţii de fapt;

---

[1] A se vedea şi art. 21-36 din Normele generale de apărare împotriva incendiilor, aprobate prin Ordinul ministrului administraţiei şi internelor nr. 163/2007 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 29 martie 2007) şi Ordinul nr. 262/2010 pentru aprobarea Dispoziţiilor generale de apărare împotriva incendiilor la spaţii şi construcţii pentru birouri (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 831 din 13 decembrie 2010).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1105 din 26 noiembrie 2004.

b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase şi politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte (art. 12) etc.

Potrivit art. 4 alin. (2) din Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu[1], „salariatul care creează o asemenea invenție are obligația să comunice deîndată angajatorului prezentarea invenției, în care să descrie soluția problemei rezolvate cu date suficient de clare pentru a defini invenția, condițiile în care invenția a fost creată".

Obligații specifice sunt prevăzute pentru personalul navigant (Ordonanța Guvernului nr. 42/1997), personalul de cercetare-dezvoltare (Legea nr. 319/2003)[2], personalul de pază şi gardă de corp (Legea nr. 333/2003), consilierii juridici (Legea nr. 514/2003), judecători şi procurori (Legea nr. 303/2004); personalul aeronautic civil navigant profesionist din aviația civilă (Legea nr. 223/2007)[3] etc.

32. Obligații ale salariaților prevăzute în contractele colective de muncă şi regulamente interne. Şi în contractele colective de muncă şi regulamente interne pot ori sunt precizate obligații ale salariaților.

De exemplu, în Contractul colectiv de muncă unic la nivelul grupului de unități Asistență socială pe anii 2014-2015[4], în art. 27 alin. (2), s-au prevăzut următoarele obligații:

- de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fişei postului şi de a realiza norma de muncă;
- de a respecta disciplina muncii;
- de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;
- de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
- de a respecta secretul de serviciu;
- să nu execute nicio sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competențele corespunzătoare pregătirii profesionale, pe care le consideră ilegale;
- să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- să respecte clauza de confidențialitate dintre el şi angajator;
- să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;
- în cadrul serviciului să dea dovadă de rezervă în manifestarea opiniilor politice, care nu trebuie să influențeze în niciun mod imparțialitatea lui în exercitarea atribuțiilor ce îi revin;
- personalul cu funcție de conducere răspunde pentru dispozițiile pe care le dă angajaților din subordine.
- să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât şi în cadrul instituției în care îşi desfăşoară activitatea;
- să fie calmi, politicoşi şi respectuoşi pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;
- să manifeste o atitudine pozitivă şi răbdare în relația cu cetățeanul;
- să folosească un limbaj adecvat şi corect din punct de vedere gramatical;
- să formuleze răspunsuri legale, complete şi corecte şi să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 471 din 26 iunie 2014.

[2] A se vedea art. 24 din Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 23 iulie 2003).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 481 din 18 iulie 2007, modificată prin Legea nr. 263/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010).

[4] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 4 din 6 noiembrie 2014.

- să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;

- să întrerupă activitatea cu publicul numai în situația folosirii de către cetățean a unui limbaj trivial, a formulării de amenințări la adresa lor ori a utilizării de către cetățean a violenței verbale/fizice;

- să informeze șeful ierarhic superior asupra oricărei informații declarată ca fiind confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a beneficiarilor serviciilor de asistență socială.

Conform art. 242 lit. c) din Codul muncii, regulamentul intern trebuie să cuprindă și dispoziții referitoare la obligațiile salariaților.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul XIII

SALARIZAREA

§1. Noțiunea şi elementele salariului

1. Noțiunea de salariu. Termenul de salariu provine din latinescul *salarium*, care desemna, la origine, rația de sare (*sale*) alocată unui soldat. Ulterior, a fost utilizat pentru a denumi prețul plătit cetățenilor liberi care îndeplineau diverse activități în folosul altor persoane[1].

În afară de salariu, se mai utilizează termenii de *retribuție* şi *remunerație*, de asemenea, de origine latină[2], precum şi cel de *indemnizație*, echivalent al remunerării demnitarilor aleşi ori numiți, a judecătorilor şi procurorilor[3].

Salariul este prețul muncii prestate, exprimat în bani. Atunci când munca se desfăşoară pentru sine este muncă independentă şi produce venit, în situația în care se realizează pentru o terță persoană este muncă dependentă şi produce salariu[4].

Salariul este considerat corolarul dreptului la muncă; el este afirmat în *Declarația Universală a Dreptului Omului*[5], potrivit căreia „cel care munceşte are dreptul la un salariu echitabil şi suficient care să-i asigure lui şi familiei sale o existență conformă cu demnitatea umană" [art. 23 alin. (3)][6].

Potrivit, Curții Constituționale a României „salariul constituie contraprestația angajatorului în raport cu munca prestată de către angajat în baza unor raporturi de muncă", iar, „dreptul la salariu este corolarul unui drept constituțional, şi anume dreptul la muncă"[7]. De asemenea, a

---

[1] Şi în alte țări se foloseşte acelaşi termen (Franța – salaire; Italia şi Spania – salario, Anglia – salary).

[2] În *Franța şi Anglia* – retribution, remuneration; în *Italia* – retribuzione, remunerazione; în *Spania* – retribucion, remuneracion,

Se mai foloseşte, uneori, termenul de „leafă" care este de origine turcă. În Evul Mediu, a desemnat în țara noastră plata lefegiilor, adică a mercenarilor din armată.

Tot o denumire mai veche, ieşită din uz, este aceea de „simbrie", care desemnează plata în bani sau suma în natură care se face unei persoane angajate pentru un timp limitat în serviciul unui particular.

Pentru militari se foloseşte denumirea de „soldă".

[3] A se vedea Ion Popa, *Drepturile băneşti ale magistraților-salariu sau indemnizație,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2005, p. 73-80.

[4] A se vedea Victor Săvulescu, *Curs de economie politică,* Academia Comercială, 1941, p. 368.

[5] Adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, la 10 decembrie 1948.

[6] O asemenea dispoziție se găseşte şi în *Pactul Internațional referitor la drepturile economice şi culturale* (adoptat de Adunarea Generală a O.N.U., la 16 decembrie 1966 şi intrat în vigoare la 3 ianuarie 1976), precum şi în alte documente internaționale, de exemplu, în *Carta Socială Europeană* (adoptat de Consiliul Europei în anul 1961 şi întrată în vigoare la 26 februarie 1965).

Constituția italiană [art. 36 alin. (1)] dispune că „lucrătorul are dreptul la o retribuție proporțională cu cantitatea şi calitatea muncii în măsură să-i asigure acestuia şi familiei sale o existență liberă şi demnă" (Rosario D'Aponte, Giovambattista Vavala, *Diritto del lavoro e legislazione sociale*, Gruppo Wolters Kluwer, Italia, 2014, p. 209).

[7] Deciziile nr. 872/2010 şi 874/2010 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iulie 2010); Decizia nr. 66/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 232 din 6 aprilie 2012); Decizia nr. 256/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 342 din 21 mai 2012); Decizia nr. 529/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 448 din 17 iulie 2012); Decizia nr. 635/2012 (publicată în Monitorul Oficial al

reținut că „dreptul la salariu se bucură, în egală măsură de protecția acordată dreptului la muncă, fiind o componentă a acestuia, dar și de protecția acordată dreptului de proprietate, întrucât reprezintă un „bun" în sensul art. 1 din Primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale"[1].

În conformitate cu dispozițiile art. 1 din Convenția nr. 95 din anul 1949 asupra protecției salariului a Organizației Internaționale a Muncii, termenul de „salariu" semnifică, indiferent de modul de calcul, *remunerația sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani, stabilite pe cale convențională ori prin lege, care se acordă în virtutea unui contract scris sau verbal, plătit de patron lucrătorului pentru munca sa ori serviciile aduse.*

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că remunerația (salariul) cuprinde toate veniturile în bani sau în natură, actuale și viitoare, prevăzute să fie plătite, chiar și în mod indirect de către angajator lucrătorului pe motivul angajării acestuia[2].

În *Franța*[3], se subliniază că salariul „este limbajul din dreptul muncii reținut pentru obiectul celei de a doua obligații din contractul de muncă ce revine angajatorului". El *apare din punct de vedere juridic ca o contrapartidă a muncii îndeplinite: Obligația de a-l plăti își găsește izvorul în convenția sinalagmatică care unește părțile și care are calificarea de contract de muncă.*

Salariul constituie obiect, dar și cauză a contractului individual de muncă. Este *obiect* deoarece constituie contraprestația pentru munca efectuată [art. 159 alin. (1) din Codul muncii]. Este *cauză* pentru că în vederea obținerii lui persoana fizică s-a încadrat în muncă.

Într-adevăr, alături de felul muncii și de locul muncii, salariul este *un element esențial al contractului de muncă, o parte componentă a obligațiilor asumate de angajator și a cauzei juridice a obligației persoanei angajate; el constituie totalitatea drepturilor băneşti cuvenite pentru munca prestată*[4].

Fireşte că drepturile salariale, ca expresie a muncii prestate se cuvin angajatului numai pentru perioada în care acesta se află în raporturi de muncă cu angajatorul, nu și ulterior acestei perioade[5].

2. Elementele salariului. Conform Codului muncii, salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri (art. 160).

În același sens este și art. 9 alin. (2) din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care dispune: „Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, soldele/salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, premiile, stimulentele și alte drepturi în bani și în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar."

Într-adevăr, a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție,[6] noțiunea de salariu are un sens extins referindu-se și la îndemnizațiile sau alte drepturi salariale cuvenite magistraților, parlamentarilor, demnitarilor ș.a.

României, Partea I, nr. 572 din 10 august 2012); Decizia nr. 655/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 10 august 2012); Decizia nr. 712/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 599 din 21 august 2012); Decizia nr. 756/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 24 octombrie 2012); Decizia nr. 169/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 339 din 18 mai 2015); Decizia nr. 210/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 20 mai 2015).

[1] Decizia nr. 169/2015; Decizia nr. 210/2015; Decizia nr. 435/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 567 din 29 iulie 2015); Decizia nr. 810/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 16 februarie 2016).

[2] Cauza C-167/97, N Seymour – Smith, în *Recueil de jurisprudence de la Cour de justice*, 1999, p. 623; Cauza C–262/88, Baiber, în *Recueil de jurisprudence de la Cour de justice*, 1990, p. 1889.

[3] Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, *Droit du travail*, 29e édition, Dalloz, Paris, 2015, p. 937-938.

[4] În *Anglia*, conform legislației comune, poate exista un contract de muncă valabil, chiar dacă nu se stabilește salariul plătibil, deoarece angajatul urmează să fie recompensat prin comision, onorariu, bacșișuri de la clienți etc. (Ian Smith, Gareth Thomas, *Employment Law*, Ninth Edition, Smith & Wood's, Oxford, University Press, 2007, p. 193).

[5] Curtea de Apel Târgu-Mureș, Secția civilă, decizia nr. 994/R/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Schmutzer, *Dreptul muncii, 2008-2009. Jurisprudență*, Editura Moroșan, București, 2010, p. 257.

[6] Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiile Unite, Decizia nr. 46/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 495 din 16 iulie 2009).

Salariul de bază (de funcție, solda) este partea principală a salariului total[1], ce se cuvine lucrătorului, luând în considerare, de regulă, nivelul studiilor, calificarea şi pregătirea profesională, importanța postului, caracteristicile sarcinilor şi competențele profesionale.

El constituie nu numai partea fixă şi principală a salariului (soldei), ci şi un element de referință în raport cu care se calculează celelalte drepturi ale angajaților cum ar fi, de exemplu, diferitele indemnizații, sporuri etc.

Indemnizațiile reprezintă sumele plătite lucrătorilor peste salariul de bază, cu scopul de a compensa cheltuielile pe care aceştia sunt nevoiți a le efectua cu ocazia îndeplinirii unor sarcini de serviciu sau în alte condiții de muncă. Indemnizațiile pot fi: pentru îndeplinirea unei funcții de conducere, pentru delegare, detaşare, instalare, misiuni permanente în străinătate etc.[2]

Indemnizația lunară pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică este, ca regulă, unica formă de remunerare a activității corespunzătoare funcției şi reprezintă baza de calcul pentru stabilirea drepturilor şi obligațiilor care se determină în raport cu venitul salarial [art. 9 alin. (4) din Legea nr. 284/2010].

Adaosurile şi sporurile la salariu (ca şi indemnizațiile) formează partea variabilă a salariului pentru că se plătesc numai în raport cu performanțele individuale (rezultatele obținute în muncă), pentru timpul în care munca este prestată în anumite condiții deosebite sau speciale (pentru compensarea, pe această cale, a efortului depus în plus sau a riscului ridicat pe care îl presupune munca)[3].

În ceea ce priveşte sporurile, adică acele elemente accesorii şi variabile ale salariilor, Înalta Curte de Casație şi Justiție[4] a reținut:

„Sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde nu sunt cuprinse în salariul de bază, ele fiind prevăzute de Codul muncii, de legi şi ordonanțe, în contractul colectiv de muncă unic la nivel național [art. 41 alin. (3)] şi în contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unitate şi unități.

În sistemul legal actual sporurile nu sunt recompense sau gratificații, ele constituind, în principal, un factor compensatoriu pentru anumite condiții de muncă sau pentru întrunirea de către cel în cauză a unor cerințe speciale.

Sporurile la salariul (indemnizația) de bază se acordă dacă sunt întrunite următoarele condiții:

- salariatul să ocupe un post într-o specialitate care îi conferă dreptul la un anumit spor;
- salariatul să lucreze efectiv în condițiile prescrise de lege, de contratul colectiv de muncă sau, după caz, de contractul individual de muncă.

Cu alte cuvinte, indiferent de nivelul studiilor, importanța, complexitatea şi atribuțiile de serviciu, funcția (postul), meseria îndeplinită, cantitatea, calitatea şi valoarea muncii, ramura, domeniul sau nivelul de activitate şi cuantumul salariului (indemnizației) de bază ale unui salariat, acestuia trebuie să i se dea un anumit spor dacă lucrează efectiv în condițiile prescrise de lege pentru acordarea acelui spor.

Nu există nicio justificare legitimă, obiectivă şi rezonabilă ca, în cazul a 2 salariați, care nu se găsesc în situații juridice identice sau similare, sub aspectul posturilor ocupate, atribuțiilor de serviciu, răspunderii ş.a., dar care amândoi lucrează – cu titlu de exemplu – în aceleaşi condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau vătămătoare, numai unul dintre ei să primească sporul corespunzător, iar cel de-al doilea să nu-l primească pentru motivul că legea sau ordonanța în baza căreia este retribuit acest din urmă salariat nu prevede acordarea acestui spor."

---

[1] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 412.

[2] De precizat ca în cazul unor categorii de persoane (demnitari, primari, viceprimari, judecători, procurori, etc.) unica formă de remunerare a acestora poartă denumirea de indemnizație (a se vedea, de exemplu, Legea nr. 284/2010).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 2110/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2009, p. 145-149.

[4] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secțiile Unite, Decizia nr. 46/2008, *cit. supra.*

S-a reținut că „din interpretarea logico-gramaticală" a art. 160 din Codul muncii, „rezultă fără putință de tăgadă că orice spor, inclusiv cel pentru vechime în muncă, este un element al salariului și trebuie prevăzut ca atare în contract. În situația în care părțile consimt ca sporurile să fie incluse în salariu, în contractul individual de muncă trebuie să existe o clauză specială din care să reiasă acest aspect"[1].

Curtea Constituțională a decis că „drepturile salariale suplimentare, cum sunt primele, sporurile sau adaosurile prevăzute în actele normative, nu constituie drepturi fundamentale consacrate de Constituție, care nu ar mai putea fi modificate sau chiar anulate"[2]. În aceeași categorie intră și primele de concediu de odihnă.[3] De altfel, a reținut că diminuându-se salariile cu 25%, se impune și diminuarea indemnizației concediului de odihnă (proporțional), având în vedere că această indemnizație se calculează în raport cu media zilnică a veniturilor din fiecare lună pentru care se cuvine concediul[4].

Totodată, a constatat că „diferențierea indemnizațiilor și a salariilor de bază pentru demnitari și alți salariați din sectorul bugetar este opțiunea liberă a legiuitorului, ținând seama de importanța și complexitatea diferitelor funcții. Legiuitorul este în drept, totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, premii periodice și alte stimulente, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula... principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări"[5].

§2. Categorii de salarii

3. Salariul nominal și salariul real. Reprezintă categorii economice ale salariului. Ne referim însă la ele pentru a înțelege *cât mai corect* rolul salariului de instrument în asigurarea existenței angajatului și a familiei sale.

Salariul nominal constă în suma de bani pe care salariatul o primește efectiv pentru munca depusă[6].

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4828/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014.

[2] Decizia nr. 414/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 780 din 26 august 2005). În același sens, precum și cu referire la prima de concediu, a se vedea: Decizia nr. 37/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 230 din 18 martie 2005); Decizia nr. 148/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 370 din 3 mai 2005); Decizia nr. 278/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 803 din 5 septembrie 2005); Decizia nr. 398/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 813 din 7 septembrie 2005); Decizia nr. 108/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 121 din 9 martie 2006); Decizia nr. 194/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 295 din 3 aprilie 2006); Decizia nr. 728/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 990 din 12 decembrie 2006); Decizia nr. 876/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 17 august 2009); Decizia nr. 1286/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 786 din 24 noiembrie 2010); Decizia nr. 556/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 486 din 16 iulie 2012).

[3] Decizia nr. 886/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 504 din 22 iulie 2009).

[4] Decizia nr. 707/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 599 din 1 august 2012).

[5] Decizia Curții Constituționale nr. 108/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 8 martie 2006).

În același sens este și Decizia nr. 693/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 915 din 10 noiembrie 2006).

A se vedea și: Decizia nr. 1250/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 16 noiembrie 2010); Decizia nr. 1601/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 4 februarie 2010).

[6] România se afla pe locul al doilea, de la coadă, în ceea ce privește costul total al unei ore de muncă, potrivit Biroului European de Statistică-Eurostat. Adică, de 5,5 ori mai puțin decât media Uniunii Europene, care era anul trecut de 23,1 euro. România se află înaintea Bulgariei (3.5 euro pe oră) și după Lituania (5,5 euro) și Letonia (5,9 euro). Pe primele locuri se află Norvegia cu 44,2 euro și Belgia cu 39,3 euro (Mariana Bechir, *Cum se plătește ora de muncă în țările Europei,* în „Adevărul" din 25 aprilie 2012, p. 4).

Baza obiectivă a acestui salariu o reprezintă valoarea forței de muncă. Față de prețul mărfurilor propriu–zise, cel al forței de muncă se situează, de regulă, sub valoarea sa. Acest fapt este consecința raportului dintre cerere şi ofertă de pe piața muncii, oferta fiind, în general, mai mare decât cererea. Ca o consecință, are loc o presiune asupra salariilor nominale sau, mai precis, o coborâre a acestora sub valoarea forței de muncă. De aceea, pentru a contracara scăderea salariilor sub un anumit nivel considerat obligatoriu fie ca minim de existență, fie ca standard de viață, statul intervine prin diferite pârghii, una dintre ele, printre cele mai importante şi mai eficiente fiind stabilirea unui salariu minim garantat.

Salariul real constă în cantitatea de bunuri şi servicii pe care le pot dobândi persoanele fizice cu salariul nominal[1].

În mod firesc, raportul dintre salariul nominal şi salariul real trebuie să fie acelaşi, adică, în perioade diferite cu aceeaşi sumă de bani primită pentru munca depusă să se poată procura aceeaşi cantitate de bunuri şi servicii. Dar, sunt numeroase situațiile când cu acelaşi salariu nominal sau chiar cu unul mai ridicat să fie cumpărate mai puține bunuri decât într-o perioadă anterioară.

Atunci când salariul nominal creşte, dar creşte şi costul alimentelor, al obiectelor de îmbrăcăminte, al altor bunuri de primă necesitate, în realitate, salariul real scade, ceea ce, evident, afectează nivelul de viață al salariaților şi al familiilor lor. Este ceea ce s-a petrecut începând cu anul 1990 în țara noastră. Salariile nominale au crescut spectaculos într-o perioadă, dar prețurile de consum s-au ridicat într-o măsură mai mare.

4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. *Organizația Internațională a Muncii* a militat, încă de la înființarea sa (în anul 1919), pentru garantarea unui salariu care să asigure condiții de viață convenabile pentru toți lucrătorii. Cu ocazia *Conferinței de la Philadelphia* din anul 1944 s-a prevăzut obligația acestei organizații de a ajuta toate țările lumii în elaborarea şi aplicarea unor programe cu privire la un salariu minim vital[2].

Ce se înțelege prin salariu minim s-a stabilit prin *Raportul reuniunii experților* convocați de Consiliul de administrație al Organizației Internaționale a Muncii, cu ocazia celei de a 168-a sesiuni a sa (Geneva, februarie-martie 1967[3]): *nivelul de remunerație sub care nu se va putea coborî nici în drept, nici în fapt, indiferent care ar fi modul său de calcul; este salariul care, în fiecare țară are forța legii şi care este aplicabil sub pedeapsa sancțiunilor penale sau a altor sancțiuni specifice. Salariul minim este salariul considerat ca suficient pentru satisfacerea necesităților vitale de alimente, îmbrăcăminte, educație etc. ale salariaților, ținând cont de dezvoltarea economică şi culturală a fiecărei țări*[4].

---

[1] Puterea de cumpărare a românilor a fost în 2011 cu 50% mai mică decât media din Uniunea Europeană, potrivit Oficiului European de Statistică (Eurostat). România ocupă în continuare penultimul loc în UE, înaintea Bulgariei, unde valoarea PIB/locuitor exprimat în puterea de cumpărare a fost de 46% din media UE (*România, printre cei mai săraci din UE*, în „Adevărul" din 14 decembrie 2012, p. 8).

Din februarie 2012 până în februarie 2013, salariul mediu pe economie a crescut cu 5,5%, de la 1472 la 1553 de lei lunar. Dar, tot cu 5,5% au crescut, în medie, şi prețurile bunurilor de consum, astfel că puterea de cumpărare a românilor a rămas aceeaşi (Sursa: Institutul Național de Statistică).

Potrivit unui studiu al Institutului Sindical European, în perioada 2009-2012, salariile românilor au crescut, în medie, cu 19,2%, dar prețurile s-au ridicat cu 20,9%, astfel că puterea de cumpărare a scăzut cu 1,7% (Dan Străuț, *După criză, sărăcia a lovit România şi a ocolit Bulgaria*, în „Adevărul" din 6 august 2013, p. 7).

[2] Prin Convenția nr. 26 şi Recomandarea nr. 30 din anul 1930 s-a prevăzut, pentru prima dată, obligația instituirii metodelor de fixare a salariului minim în industrie şi comerț, iar prin Convenția nr. 99 şi Recomandarea nr. 80 din anul 1951, în agricultură. În anul 1970 au fost elaborate Convenția nr. 131 şi Recomandarea nr. 135 privind salariul minim.

[3] Această reuniune a avut ca mandat, examinarea: a) problemei fixării salariului minim, cât şi problemelor conexe acestuia, în special în ceea ce priveşte țările în curs de dezvoltare; b) modalităților în care convențiile şi recomandările Organizației Internaționale a Muncii referitoare la modalitățile de fixare a salariului minim ar putea fi revizuite dacă aceasta este necesară.

[4] În legislația lor, țările utilizează diferiți termeni pentru a desemna noțiunea de salariu minim: *salariu minim vital (Argentina); salariu social minim (Luxemburg); venit minim (Chile); salariu minim interprofesional de creştere S.M.I.C. (Franța) etc.*

Codul muncii francez (art. L. 3231-2), în definiția pe care o dă salariului minim de creştere (S.M.I.C.) se referă la nevoile lucrătorilor, indicând că acest salariu asigură celor cu o remunerație mai scăzută garanția puterii lor de cumpărare, cât şi participarea la dezvoltarea economică a națiunii[1].

În *Germania*, potrivit Legii din 31 iulie 2014 (Mindestlohngesetz, pe scurt MILOG), intrată în vigoare la 1 ianuarie 2015, *salariul minim este cel mai mic salariu posibil din punct de vedere legal, stabilit în sumă de plată*[2].

Conform art. 3 din Convenția nr. 131 şi cap. II pct. 2 din Recomandarea nr. 135 din anul 1970 asupra fixării salariului minim, ale *Organizației Internaționale a Muncii*, cu ocazia determinării salariilor minime, trebuie să se țină, pe cât posibil, seama de următoarele criterii:

a) nevoile salariaților şi familiilor lor;
b) nivelul general al salariilor din țară;
c) costul vieții şi fluctuațiile acestui cost;
d) prestațiile de securitate socială;
e) nivelul de viață al altor grupuri sociale;
f) factorii de ordin economic, inclusiv exigențele dezvoltării economice, productivitatea şi interesul de atinge şi a menține un înalt nivel al ocupării forței de muncă.

În concepția Curții Europene de Justiție, noțiunea de „salariu minim" prevăzută la art. 3 alin. (1) a doua liniuță lit. c) din Directiva 96/71 trebuie interpretată în sensul că şi alte prestații ale angajatorului, decât salariul propriu-zis, trebuie considerate parte integrantă a salariului minim, şi prin urmare, trebuie să fie imputate asupra dreptului la acest salariu. Este situația în care angajatorul furnizează asemenea prestații în temeiul unei obligații care rezultă din convenția colectivă de muncă[3].

În țara noastră referire la salariul minim a făcut-o chiar Codul muncii (din 1972), conform căruia „prin lege se stabileşte în concordanță cu dezvoltarea planificată a economiei, salariul minim pe economie, avându-se în vedere nivelul productivității muncii, al venitului național, urmărindu-se satisfacerea nevoilor mereu crescânde ale oamenilor muncii şi membrilor de familie" (art. 83). Însă până în 1990, prin Legea nr. 57/1974 această dispoziție a fost practic desființată, ca urmare a instituirii posibilității de diminuare a salariilor, fără precizarea unei limite minime.

Constituția României prevede „instituirea unui salariu" (art. 41) „de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent" [art. 47 alin. (1)][4]. Curtea Constituțională „a statuat[5] că nivelul de trai decent este un concept relativ, ceea ce înseamnă că, în stabilirea sau definirea acestuia legiuitorul are un rol preponderent în funcție de capacitatea economică şi financiară a țării". Or, de exemplu, „salariile plătite din fonduri publice respectă un atare nivel, ele neputând coborî sub salariul minim brut pe țară garantat în plată".

Prin Hotărârea Guvernului nr. 133/1991 s-a fixat pentru prima dată în țara noastră (la 25 februarie 1991) un salariu minim brut pe țară (în cuantum de 3.150 lei, pentru un program complet de lucru de 170 de ore medie pe lună, ceea ce reprezenta 15,55 lei/oră)[6]; s-a instituționalizat, totodată, terminologia „salariul minim pe țară" (art. 1).

---

[1] Jean Pélissier, Gilles Auzera, Emmanuel Dockés, *Droit du travail,* 27e édition, Dalloz, Paris, 2013, p. 918-919.

[2] Lorena Glötzl, *Salariul minim în Germania*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 62-65.

Pe întregul teritoriu al acestei țări salariul minim este de 8,50 euro/oră, aproximativ de şapte ori mai mare decât cel din România!

Cel mai mare salariu minim pe economie, de 11,10 euro pe oră, este în Luxemburg. În 21 din cele 28 de țări membre ale UE s-a adoptat modelul câştigul minim pe oră de lucru (Viorica Marin, *Salariul minim pe economie rupe Germania în două*, în „Adevărul" din 6 ianuarie 2015, p. 15).

[3] Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Camera a şaptea), Hotărârea din 7 noiembrie 2013, în cauza C-522/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014, p. 47-54.

În speță, angajatorul, în temeiul convenției colective, a efectuat o prestație în bani în scopul formării unui capital în contul lucrătorului.

[4] După republicarea Constituției (în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003, art. 38 a devenit art. 41, iar art. 43 a devenit art. 47), şi se utilizează terminologia „salariu minim brut pe țară".

[5] Decizia nr. 545/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 2 iulie 2012).

[6] Sunt țări unde salariul minim corespunde unui procent din salariul mediu. De exemplu, în Israel el reprezintă 45% din media salariilor pe țară, în S.U.A. 50-55% din salariul mediu din industria prelucrătoare, în Polonia 1/3 din salariul mediu.

Ulterior, la anumite perioade de timp[1], în funcție de creşterea prețurilor de consum, au fost stabilite, succesiv, salarii minime brute, în cuantumuri tot mai ridicate[2].

Dacă până în anul 1999, acest salariu avea un caracter unitar, în sensul că a fost stabilit numai prin hotărâre a Guvernului, prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, ulterior s-a negociat un astfel de salariu mai ridicat, deci diferit, de cel precizat de Guvern. Însă, după renunțarea la Contractul colectiv de muncă menționat, începând cu anul 2011, salariul minim brut a fost stabilit exclusiv prin hotărârea Guvernului.

Astfel, prin Hotărârea Guvernului nr. 1225/2011 a fost stabilit pentru anul 2012 un salariu de *700 lei* (art. 1)[3]. Pentru anul 2013, s-a prevăzut majorarea acestui salariu în două etape:

---

[1] Trimestrial, lunar, etc. subliniem că normele O.I.M. nu precizează frecvența modificării salariului minim, însă se cere statelor să prevadă revizuirea cuantumului acestui salariu la intervalele pe care le consideră necesare (cap. III, pct. 7 din Recomandarea nr. 58 din anul 1951 asupra fixării salariului minim, în agricultură). În unele țări se prevede modificarea salariului minim anual cel puțin o dată pe an (Australia, Chile, Israel, Spania, Mexic, Olanda, Portugalia, Anglia), în altele, cu ocazia negocierilor colective (Austria, Norvegia); el este supus modificării şi la perioade mai mari (2 ani - Luxemburg, 3 ani - Honduras, 5 ani - India etc.).

Sunt țări în care se prevede că salariul minim trebuie reajustat periodic, fără să se precizeze vreo dată, în scopul de a-i păstra puterea de cumpărare (Brazilia, Canada, Guatemala). A se vedea, pentru datele de mai sus, *Salaire minime, op. cit.*, p. 116-124.

[2] Astfel: 4.675 lei pe luna aprilie 1991 şi 5.975 lei [art. 1 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 219/1991 – de la 1 mai 1991]; 6.775 lei (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 578/1991 – de la 1 septembrie 1991); 7.000 lei [art. 4 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 786/1991 – de la 1 noiembrie 1991]; 8.500 lei (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 19/1992 – pentru lunile ianuarie - februarie 1992); 9.150 lei (art. 2 din Hotărârea Guvernului 140/1992 – pentru lunile martie - aprilie 1992); 11.200 lei (art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 218/1992 – începând cu data de 1 mai 1992); 12.920 lei (art. 5 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 499/1992 – pentru perioada septembrie - decembrie 1992); 16.600 lei (art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 94/1993 - pentru lunile ianuarie-februarie 1993); 17.600 lei (art. 6 din Hotărârea Guvernului nr. 124/1993 – pentru lunile martie-aprilie 1993); 30.000 lei (art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 177/1993 începând cu data de 1 mai 1993); 40.200 lei (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 586/1993 – pentru lunile octombrie şi noiembrie 1993); 45.000 lei (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 683/1993 – începând cu luna decembrie 1993); 60.000 lei (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 90/1994 – începând cu data de 15 martie 1994); 65.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 53/1994 – începând cu 1 mai 1994); 75.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 184/1995 - începând cu 1 aprilie 1995); 97.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 594/1996 – începând cu 1 august 1996); 150.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 26/1997- începând cu 1 februarie 1997); 225.000 lei – începând de la 1 august 1997 şi 250.000 lei – începând de la data de 1 octombrie 1997 (Hotărârea Guvernului nr. 468/1997); 350.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 183/1998 – începând cu data de 1 aprilie 1998); 450.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 296/1999 – începând cu data de 1 mai 1999); 700.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 1166/2000 – începând cu data de 1 februarie 2000); 1.000.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 1166/2000 – începând cu data de 1 februarie 2000); 1.400.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 231/2001 - începând cu data de 1 martie 2001); 1.750.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 1037/2001 începând cu data de 1 martie 2002); 2.500.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 1105/2002 – începând cu data de 1 ianuarie 2003); 2.800.000 lei (Hotărârea Guvernului nr. 1515 /2003 – începând cu data de 1 ianuarie 2004), 3.100.000 lei - Hotărârea Guvernului nr. 2346/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2005), 330 lei - Hotărârea Guvernului nr. 1766/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1182 din 28 decembrie 2005), începând cu 1 ianuarie 2006 – 390 lei - Hotărârea Guvernului nr. 1825/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1025 din 22 decembrie 2006), începând cu 1 ianuarie 2007, începând cu 1 ianuarie 2008 – 500 lei, prin Hotărârea Guvernului nr. 1507/1007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 20 decembrie 2007), iar începând cu 1 octombrie 2008, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată a fost de 540 lei, iar începând cu 1 ianuarie 2009 salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată a fost de 600 lei, prin Hotărârea Guvernului nr. 1051/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 649 din 12 septembrie 2008), în anul 2010 – 705 lei (art. 8 din Legea nr. 330/2009), în anul 2011 – 670 lei (art. 1 din Hotărâre Guvernului nr. 1193/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 824 din 9 decembrie 2010) – iar în anul 2012 – 700 lei prin Hotărârea Guvernului nr. 1255/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 922 din 27 decembrie 2011); de la 1 iulie 2013 - 750 lei, prin Hotărârea Guvernului nr. 23/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 23 ianuarie 2013), în anul 2014 – 850 lei, iar de la 1 iulie 900 lei prin Hotărârea Guvernului nr. 871/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 703 din 15 noiembrie 2013); în anul 2015 – 975 lei lunar, începând cu data de 1 ianuarie; - 1050 lei lunar începând cu data de 1 iulie, pentru un program complet de lucru de 168,667 ore în medie pe lună (Hotărârea Guvernului nr. 1091/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 902 din 11 decembrie 2014).

[3] În timp ce în România salariul minim a fost de 231 de euro brut pe lună în anul 2015, în țările europene (cu excepția *Bulgariei* unde acest salariu era de 184 de euro), salariul minim brut lunar a fost mult mai ridicat, astfel: *Luxemburg* – 1923 euro, *Belgia* şi *Olanda* – 1502 euro, *Franța* – 1458 euro, *Germania* – 1473 euro, *Marea Britanie* – 1379 euro, *Polonia* – 410 euro, *Croația* 396 euro, *Slovacia* – 380 euro, *Ungaria* – 335 euro etc. (Realitatea net: http/www din 30 decembrie 2015).

începând cu data de 1 ianuarie, majorarea cu 50 lei; de la 1 iulie, majorarea cu aceeaşi sumă[1]. La fel s-a procedat şi pentru anul 2014, majorarea a intervenit în două etape: 850 lei, în perioada 1 ianuarie – 30 iunie; 900 lei, în perioada 1 iulie - 31 decembrie (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 871/2013). Acelaşi procedeu a fost utilizat şi pentru anul 2015; pentru perioada 1 ianuarie – 30 iunie salariul minim brut pe țară s-a stabilit la 975 lei, iar pentru perioada 1 iulie – 31 decembrie la 1050 lei (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 1091/2014). Începând cu data de 1 mai 2016, salariul minim brut pe țară garantat în plată a fost stabilit la 1250 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 169,333 ore în medie pe lună în 2016, reprezentând 7,382 lei/oră (art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 1017/2015)[2].

În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat [art. 164 alin. (1) din Codul muncii].

Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară [alin. (2)].

El este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Dispoziția se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei [alin. (3)].

Acest ultim text necesită unele explicații. Astfel, sub incidența lui se află nu numai salariații în activitate, ce prestează, deci, munca, ci şi cei în cazul cărora activitatea este întreruptă din motive neimputabile lor, de pildă, pentru motive economice, tehnologice, structurale etc. [art. 52 lit. c) din Codul muncii]. Întreruperea activității poate fi totală (afectați fiind toți salariații) sau parțială (afectată fiind doar o parte a salariaților). Dar, pentru a beneficia de un salariu brut egal cu salariul minim brut pe țară, *angajații trebuie să fie prezenți la lucru, în cadrul programului stabilit*[3]. Nu intră sub incidența legii participanții la grevă (fie ea legală sau nelegală).

Prin urmare, angajatorul nu este obligat să le garanteze acestora salariul menționat. Soluția este corectă de vreme ce întreruperea activității este actul lor de voință şi deci nu are o cauză independentă de ei.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată trebuie adus la cunoştință salariaților, prin grija angajatorului [art. 164 alin. (4) din Codul muncii], care va alege modalitatea sau modalitățile de publicitate (afişare, informări etc.).

§3. Sistemul de salarizare

5. Noțiunea sistemului de salarizare. Ca orice alt sistem, şi sistemul în discuție implică existența unui ansamblu organizat de părți componente care, păstrându-şi individualitatea, depind unele de altele, realizându-se astfel aspectul de totalitate şi integralitate.

Fiind o instituție a dreptului muncii, el reprezintă ansamblul normelor prin care sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele şi formele salarizării muncii, reglementând totodată mijloacele, metodele şi instrumentele de înfăptuire ale acestora, prin determinarea condițiilor de stabilire şi de acordare a salariilor (salariul de bază, adaosurile şi sporurile la acest salariu).

---

[1] Conform Institutului Național de Statistică, în luna august 2014, cele mai mari salarii medii nete s-au înregistrat în domeniile: extracția de petrol şi gaz – 4484 lei; rafinării, cocserii – 4184 lei; tutun – 4078 lei; informatică – 3953 lei; iar cele mai mici, în domeniile: cultură, spectacole – 1296 lei; prelucrarea lemnului – 1180 lei; industria alimentară – 1133 lei; turism – 996 lei. Media pe economie a fost de 1683 lei (Dan Stăuț, *Topul salariilor: petroliştii în frunte, chelnerii la coadă*, în „Adevărul" din 8 octombrie 2014, p. 10).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 987 din 31 decembrie 2015.

[3] Brândușa Vartolomei, *Cu privire la corecta interpretare şi aplicare a dispozițiilor art. 53 şi art. 59 alin. (3) din Codul muncii,* în „Dreptul" nr. 7/2009, p. 104-105.

Potrivit art. 162 din Codul muncii:
– nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective aplicabile;
– salariile individuale se stabilesc prin negocieri individuale între angajatori şi salariaţi;
– prin lege, salariile se stabilesc pentru personalul din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

6. Enumerarea principiilor sistemului de salarizare, În literatura juridică se disting trei mari categorii de principii ale salarizării[1].

A. Principii comune, ce guvernează atât sectorul public, cât şi cel privat:
- pentru muncă egală sau de valoare egală, plată egală;
- salarizare echitabilă prin care să se contribuie la asigurarea unui nivel de trai decent;
- prestarea muncii – condiţie *sine qua non* pentru plata salariului;
- exprimarea şi plata salariului în bani şi doar ca excepţie în natură;
- confidenţialitatea salariului.

B. Principii specifice sectorului public sunt cele enumerate de art. 3 din Legea–cadru nr. 284/2010.

C. Specific sectorului privat este un singur principiu: cel al negocierii colective şi individuale.

Cu caracter general, fără distincţie între sistemul public şi privat principiile sistemului de salarizare sunt sistematizate astfel[2]:
a) pentru muncă egală sau de valoare egală, plată egală;
b) acordarea unui salariu echitabil care să contribuie la asigurarea unui nivel de trai decent, respectându-se, ca reper obligatoriu, salariul minim brut garantat în plată;
c) diferenţierea salarizării după:
– nivelul studiilor;
– în raport cu importanţa şi complexitatea muncii, cu funcţia/postul, meseria îndeplinită;
– după cantitatea şi calitatea muncii;
– în raport cu condiţiile de muncă (deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase);
– în funcţie de vechimea în muncă;
d) prestarea efectivă a muncii – cerinţă esenţială pentru plata salariului;
e) exprimarea şi plata salariului în bani, şi doar ca excepţie şi în natură;
f) confidenţialitatea salariului.
La aceste principii se adaugă şi altele specifice fie sectorului privat fie celui public.
În literatura juridică[3] mai sunt enumerate principiile:
– egalităţii de tratament;
– stabilirii şi plăţii salariului în bani;
– confidenţialităţii salariului;
– stabilirii salariului prin negociere;
– garantării salariului minim;
– diferenţierea salariilor.

Sistemul de salarizare, reglementat de Legea cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice[4] are la bază următoarele principii:

---

[1] Brânduşa Vartolomei, *Reflecţii în legătură cu actele normative recente privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, în „Dreptul" nr. 4/2011, p. 44-46.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 618-619.

[3] Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, 2005, p. 190-193.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, modificată ulterior.
Legea a fost declarată constituţională – opinie majoritară – (Decizia nr. 1415/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 23 noiembrie 2009).
În opinia separată s-a reţinut: „legea nu întruneşte cerinţele de precizie, claritate, accesibilitate şi previzibilitate".

a) caracterul unitar, în sensul că reglementează salarizarea tuturor categoriilor de personal din sectorul bugetar, prin luarea în considerare a drepturilor de natură salarială stabilite prin acte normative speciale în sistemul de salarizare reglementat de prezenta lege;

b) supremația legii, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forța legii;

c) echitate şi coerență, prin crearea de oportunități egale şi remunerație egală pentru muncă de valoare egală pe baza principiilor şi normelor unitare privind stabilirea şi acordarea salariului şi a celorlalte drepturi de natură salarială ale personalului din sectorul bugetar;

d) sustenabilitate financiară, privind stabilirea de majorări salariale în baza legilor speciale anuale (art. 3).

În cele ce urmează, vom avea în vedere principiile:

– negocierii salariilor;

– prestabilirii salariilor personalului plătit din fonduri publice;

– egalității de tratament: la muncă egală, salariu egal;

– diferențierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea şi calitatea muncii, condițiile de muncă;

– confidențialității[1].

7. Principiul negocierii salariilor. Reprezintă o consecință a principiului constituțional potrivit căruia dreptul la negocieri colective în raporturile de muncă este garantat [art. 41 alin. (5)].

Codul muncii, concretizând acest drept, prevede că stabilirea salariilor se face prin negocieri individuale sau/şi colective între angajator şi salariați sau reprezentanții lor [art. 162 alin. (1) şi (2)], iar prin contractul colectiv de muncă se „stabilesc, clauzele privind condițiile de muncă, *salarizarea*, precum şi alte drepturi şi obligații ce decurg din raporturile de muncă" [art. 229 alin. (1)].

Rezultă că obiectul negocierilor colective îl reprezintă reglementarea de principiu a salarizării angajaților cărora le sunt aplicabile contractele colective, iar obiectul negocierilor individuale purtate cu prilejul încheierii contractului individual de muncă este stabilirea concretă a salariului.

Pe baza reglementărilor legale, a prevederilor contractelor colective de muncă, se desfăşoară negocierea individuală pentru stabilirea salariului fiecărui angajat în parte.

8. Principiul prestabilirii salariilor personalului plătit din fonduri publice. Constituie o excepție de la principiul negocierii, dar care, la rândul său, se constituie într-un principiu distinct al sistemului de salarizare.

Prestabilirea salariului în acest caz se justifică, având în vedere că personalul respectiv este plătit din bugetul general consolidat al statului, fiind încadrat în autorități şi instituții publice, alte unități bugetare etc.

În acest sens, Curtea Constituțională a statuat[2] că „angajații din mediul public nu se află în aceeaşi situație juridică precum cei din mediul privat. Cei care sunt angajați în raporturi de muncă în mediul bugetar sunt legați, în mod esențial, din punctul de vedere al sursei din care sunt alimentate salariile/indemnizațiile sau soldele de bugetul public național, de încasările şi de cheltuielile din acest buget, dezechilibrarea acestuia putând avea consecințe în ceea ce priveşte diminuarea cheltuielilor din acest buget. Or, salariile/indemnizațiile/soldele reprezintă astfel de cheltuieli - mai exact, cheltuieli de personal."

---

[1] A se vedea şi: Valer Dorneanu, *op. cit.*, p. 33 şi urm.; Valer Dorneanu, Gheorghe Bădică, *op. cit.*, p. 475-496.

[2] Decizia nr. 874/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iunie 2010).

În acelaşi sens este şi Decizia nr. 1658/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 18 ianuarie 2011).

9. Principiul egalității de tratament: la muncă egală, salariu egal. Constituția statornicește [în art. 41 alin. (4)] egalitatea salarizării pentru o muncă egală, dintre bărbați și femei.

Dezvoltând acest text, Codul muncii dispune:

- „Pentru muncă egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare" [art. 6 alin. (3)];

- „La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală" [art. 159 alin. (3)][1].

Principiul în discuție este proclamat de numeroase reglementări internaționale: *Declarația Universală a Drepturilor Omului; Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale; Carta Socială Europeană; Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială; Carta comunitară a drepturilor fundamentale ale muncitorilor* etc.[2]

Curtea de Justiție Europeană a reținut că mențiunile „aceeași muncă", „același post de muncă" și „muncă de valoare egală", vizate de Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) „îmbracă un caracter pur calitativ"; ele se referă la „natura prestațiilor de muncă în mod efectiv îndeplinite de cei interesați". Pentru a stabili dacă acei lucrători „exercită aceeași muncă sau o muncă căreia i se poate atribui o valoare egală se impune să se stabilească dacă acei lucrători, ținând cont de un ansamblu de factori, cum sunt natura muncii, condițiile de formare, și condițiile de muncă pot fi considerați ca găsindu-se într-o situație comparabilă"[3].

Printr-o altă Hotărâre, aceeași Curte Europeană a decis că:

„- lucrătorii efectuează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală dacă, luând în considerare un ansamblu de factori, precum natura muncii, condițiile de formare profesională și condițiile de muncă, aceștia pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;

– în cadrul unei discriminări salariale indirecte, revine angajatorului sarcina de a furniza o justificare obiectivă cu privire la diferența de remunerare constatată între lucrătorii care se consideră discriminați și persoanele de referință;

– justificarea de către angajator a diferenței de remunerare care evidențiază o aparentă discriminare pe motive de sex trebuie să se raporteze la persoanele de referință care, ca urmare a faptului că situația acestora este descrisă prin date statistice valabile, privind un număr suficient de persoane, care nu constituie expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și care, în general, par semnificative, au fost luate în considerare de instanța națională pentru a constata diferența menționată și

– interesul unor bune raporturi de muncă poate fi luat în considerare de instanța națională printre alte elemente care îi permit să aprecieze dacă diferențele dintre remunerațiile a două grupuri de lucrători se datorează unor factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motive de sex și sunt conforme cu principiul proporționalității"[4].

---

[1] Egalitatea de tratament în raporturile de muncă este reglementată și de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014).

[2] Art. 119 al *Tratatului asupra Comunității Europene* instituie principiul plății egale pentru muncă egală între bărbați și femei. În înțelesul acestui articol, plata „înseamnă salariul minim sau obișnuit" fie în numerar, fie în bunuri, pe care muncitorul îl primește, direct sau indirect, pentru munca sa de la angajatorul său. În același sens este și *Directiva 75/117/CEE* privind armonizarea legislației statelor membre referitoare la aplicarea principiului salarizării egale între bărbați și femei.

A se vedea referitor la egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul salarizării în dreptul comunitar, Ovidiu Ținca, *Drept social comunitar – Drept comparat. Legislație română*, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 241-245.

[3] Hotărârea din 26 iunie 2001, în cauza C-381/99, *Susanna Brunhofer*, în Recueil de jurisprudence de la Cour de Justice, 2001, p. 4961.

[4] Hotărârea (Camera a treia) din 28 februarie 2013, în cauza C-427/11, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2013, p. 98.

Principiul egalității de tratament în domeniul salarizării își găsește o deplină aplicare nu numai în actele normative[1], ci și în contractele colective de muncă[2]. Deși nu mai sunt înscrise prevederi exprese în această direcție, aplicarea concretă a principiului este asigurată prin soluțiile unice nediscriminatorii. Mai mult, în cazul femeilor și al tinerilor, există uneori măsuri de protecție suplimentară, prevăzute în actele normative sau în contractele colective de muncă (de exemplu, indemnizații de naștere, indemnizațiile de instalare pentru absolvenți etc.).

În jurisprudență s-a considerat[3] că principiul în discuție este aplicabil în interiorul aceleiași ramuri, al aceluiași domeniu sau la același nivel, fiind posibile, însă, deosebiri, întemeiate obiectiv și rezonabil, între ramuri, domenii sau nivele, fără a se pune problema discriminării. Salarizarea poate fi diferențiată după următoarele criterii: nivelul studiilor; importanța și complexitatea muncii; funcția, postul sau meseria îndeplinită; cantitatea, calitatea și valoarea muncii[4]; condițiile de muncă, ce pot fi vătămătoare, grele, sau periculoase; vechimea în muncă.

Într-adevăr, aplicarea principiului „la muncă egală salariu egal", nu-l împiedică pe angajator să stabilească diferențiat salariile între cei ce prestează aceeași muncă sau una de valoare egală, dacă diferențierea este justificată de elemente obiective și pertinente care pot fi dovedite de exemplu, prin calitatea sau cantitatea muncii, conștiinciozitatea angajatorului etc. De asemenea, așa cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție[5], este posibil și legal tratamentul mai favorabil al unor angajați atunci când acesta „este rezultatul punerii în executare a unor hotărâri judecătorești prin care s-au acordat acestora anumite drepturi salariale, în raport cu alți salariați cărora nu li s-au acordat aceste drepturi ori cărora le-au fost respinse astfel de cereri prin hotărâri judecătorești pronunțate de instanțe diferite". Rezultă că diferențierea în stabilirea salariilor nu poate fi discreționară, ea este guvernată de reguli stricte. În caz contrar, angajatorul comite un act de discriminare în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea tuturor formelor de discriminare și ale Directivei 2000/78 din 27 noiembrie 2000 a Consiliului referitoare la crearea unui cadrul general în favoarea egalității de tratament în materia angajării și a muncii[6].

---

[1] Prin Hotărârea Curții Europene de Justiție (Camera întâi) din 6 decembrie 2007 (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene din 26 ianuarie 2008) s-a reținut: „Articolul 141 CE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în materie de remunerare a funcționarilor, de natura celei în cauză în acțiunea principală, care, pe de o parte, definește orele suplimentare efectuate atât de funcționarii angajați cu normă întreagă, cât și de cei angajați cu fracțiune de normă ca fiind orele pe care aceștia le efectuează în afara orarului lor individual de lucru, și pe de altă parte, stabilește o remunerație pentru aceste ore la un tarif inferior tarifului orar aplicat orelor efectuate în limita orarului individual de lucru, astfel încât funcționarii cu fracțiune de normă sunt remunerați la un nivel mai scăzut decât funcționarii cu normă întreagă în ceea ce privește orele pe care aceștia le efectuează în afara orarului lor individual și în limita numărului de ore care trebuie efectuate de un funcționar cu normă întreagă în cadrul orarului său în cazul în care:

- din ansamblul lucrătorilor cărora li se aplică reglementarea respectivă este afectat un procent considerabil mai ridicat de lucrători de sex feminin și

- diferența de tratament nu este justificată de factori obiectivi și străini oricărei discriminări pe motiv de sex.

[2] S-a decis, de pildă, că „atribuindu-se cote de profit numai șefilor de proiecte și respingerea ideii de a acorda și cadrelor medii, echivalează cu o discriminare", în sensul art. 5 alin. (2) din Codul muncii, „cu atât mai mult cu cât s-a făcut dovada apartenenței recurentului la activitatea sindicală din cadrul unității pârâte" (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2814/R/2006).

[3] Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 932/2007, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 1/2008, Editura C.H. Beck, București, p. 45-46.

[4] S-a decis, de pildă, că atribuțiile delimitate și stabilite în mod concret prin fișa postului „conferă și criteriul obiectiv de diferențiere a salarizării dată de acordarea sporului în legătură cu care se poartă litigiul. Complexitatea implicată de răspunderea funcției motivează măsura de acordare a sporului, cu atât mai mult cu cât pentru anumite categorii de grefieri se impune și cerința unor studii superioare (grefieri informaticieni). Pe această cale, o proporționalitate între scop și mijloacele utilizate (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă și de proprietate intelectuală, decizia nr. 5629/2009, în Dreptul nr. 10/2009, p. 222).

[5] Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 2/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 201 din 26 martie 2015).

[6] Ovidiu Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 41.

A se vedea și Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la discriminarea între bărbați și femei în domeniul remunerației*, în „Dreptul" nr. 12/2010, p. 64.

10. Principiul diferențierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, condițiile de muncă. Acest principiu, ce se referă la diferențierea salariilor în raport de anumite criterii, este prevăzut și dezvoltat de contractele colective de muncă, precum și în actele normative care reglementează salarizarea diferitelor categorii de personal.

Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat și în raport cu calificarea, pregătirea și competența profesională.

Din faptul că pentru încadrarea și promovarea în funcție sunt necesare un anumit nivel al studiilor, o anumită calificare profesională, decurge consecința diferențierii salariilor în raport cu aceste elemente.

Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice stabilește, drept criterii de ierarhizare a salariilor, printre altele:

- nivelul studiilor;
- cunoștințe și experiență;
- complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- influență și coordonare;
- contacte și comunicare;
- condiții de muncă etc. [art. 5 lit. c) și art. 13].

Este firesc, ca rezultatele muncii, din punct de vedere cantitativ și calitativ, să determine o anumită salarizare.

Plata în funcție de cantitatea muncii este caracteristică formelor de salarizare în acord (direct, progresiv, individual, colectiv etc.). Într-o atare situație, salariul de bază se determină având în vedere volumul, cantitatea de produse sau lucrări realizate într-o anumită perioadă de timp.

Calitatea muncii influențează nivelul de salarizare într-un dublu sens: pe de o parte, atunci când calitatea este ridicată, aceasta determină acordarea de premii și sporuri la salariul de bază, ceea ce înseamnă mărirea părții variabile a salariului, iar, pe de altă parte, o calitate necorespunzătoare poate conduce la diminuarea acestuia.

La stabilirea salariului se ține seama și de condițiile în care se prestează munca; cel care lucrează în condiții deosebite sau speciale beneficiază de salarii mai mari decât cei care lucrează în codiții normale de muncă. Dificultatea muncii trebuie înțeleasă în funcție de procesul concret al ei și de condițiile în care se desfășoară acest proces. Astfel, salariatul care lucrează într-o mină, în subteran, prestează o muncă mai grea ca unul care își desfășoară activitatea la suprafață. Tot astfel, munca poate fi efectuată la diferite temperaturi (metalurgiștii, forjorii), altitudini (alpiniștii, aviatorii, parașutiștii) sau adâncimi (scafandrii, marinarii de submarine etc.), ori în anumite medii nocive etc.; ea este mai dificilă decât munca desfășurată în condiții obișnuite[1]. De aceea, salariul de bază se diferențiază după aceste criterii. Totodată, cei care lucrează în condiții deosebite sau speciale pot beneficia, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă de sporuri la salariu.

11. Principiul confidențialității. Este prevăzut de art. 163 din Codul muncii, conform căruia „salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității"[2]. În practică, principiul se traduce prin interzicerea comu-

---

[1] Petre Burloiu, *op. cit.*, p. 1055-1056.

[2] S-a susținut, având în vedere dispozițiile Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la justiție, că art. 158 alin. (1) din Codul muncii [art. 163 alin. (1) după republicare], declarând confidențiale salariile, este neconstituțional în măsura în care se aplică și în cazul persoanelor care îndeplinesc funcții publice sau de autoritate publică, având în vedere că aceste persoane sunt remunerate din fonduri publice, societatea fiind interesată în legătură cu modul de efectuare a cheltuielilor publice.

Însă, Curtea Constituțională a reținut (prin Decizia nr. 615/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 888 din 31 octombrie 2006) că, „în ceea ce privește autoritățile și instituțiile publice, în bugetele acestora sunt prevăzute cheltuielile pe care le pot face, pe capitole, inclusiv cele cu personalul și cu salariile. Aceste bugete sunt publice și cuprind informații cu privire la cheltuirea banului public, informațiile în cauză având un evident caracter

nicării altor persoane a salariilor angajaților unității respective[1].

În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relația lor directă cu angajatorul.

Confidențialitatea, ca principiu, derivă din caracterul individual, personal, al contractului de muncă, din principiul negocierii directe a salariului.

Ea joacă un rol stimulativ pentru salariați şi permite patronului să plătească salarii, conform performanțelor individuale şi rezultatelor muncii fiecăruia, fără convulsii şi invidii la locul de muncă[2].

În unele contracte colective de la nivelul unităților, este stabilită expres confidențialitatea, prevăzându-se, de asemenea, sancționarea disciplinară, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă, a persoanelor cu atribuții de serviciu în domeniul salarizării care nu respectă principiul confidențialității salariilor.

§4. Salarizarea prin negociere

12. Sfera de cuprindere. Salarizarea prin negociere constituie regula în ceea ce priveşte stabilirea salariilor. Ea se aplică în cazul majorității angajaților, încadrați în:

- societăți comerciale;
- societăți şi companii naționale;
- regii autonome;
- asociații, fundații, alte persoane juridice şi fizice, inclusiv întreprinderile familiale şi cele individuale etc.

Negocierea este *colectivă,* materializată în contractele colective de muncă, care au un rol esențial în stabilirea salariilor la angajatorii ce intră sub incidența lor. Ea este *individuală,* în cazul fiecărui salariat în parte, salariul fiind negociat pe baza criteriilor prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil[3], şi înscris în contractul individual de muncă[4].

Legea nu determină criteriile şi nici nu stabileşte condițiile în care să se facă negocierea salariilor. Părțile sunt libere să aleagă orice sistem posibil, fiind ținute doar să respecte o singură dispoziție imperativă – măsura de protecție a personalului – care se referă la salariul minim brut pe țară. Negocierea fiind liberă, angajatorul nu ar putea fi obligat de instanța judecătorească, să accepte un alt salariu decât cel pe care l-a propus angajatului său. Împrejurarea că acordul de voință al părților nu s-a întâlnit, nu înseamnă că negocierea nu a avut loc[5]. Dar, orice negociere conform dispozițiilor art. 20 din Codul muncii – care se referă „şi la alte clauze

---

public... Salariile personalului instituțiilor din sectorul bugetar sunt stabilite prin acte normative, care sunt, de asemenea, publice."

În plus, a subliniat „că salariul concret al unei persoane, stabilit în cadrul limitelor minime şi maxime prevăzute în actele normative, ținând seama de importanța muncii depuse, de contribuția adusă la realizarea sarcinilor şi de situația sa personală, nu mai prezintă interes public, intrând în sfera interesului privat al persoanei. Astfel, în acest context, art. 158 din Codul muncii îşi găseşte pe deplin aplicabilitatea şi utilitatea," şi respinge excepția de neconstituționalitate.

[1] Petre Burloiu, *op. cit.*, p. 1056-1057.

[2] Se consideră că aflarea salariului câştigat de un coleg poate genera subiect de bârfă şi constituie un lucru periculos pentru productivitate. O astfel de informație poate conduce la nemulțumire, depresie, disperare şi chiar nefericire (Andreea Marin, *Salariul „la secret", bun pentru psihic*, în „Adevărul" din 31 mai 2010, p. 27).

[3] Din moment ce angajatorul şi-a asumat în mod expres prin actul adițional la contractul individual de muncă obligația de a plăti salariul de merit, el nu mai poate să refuze o astfel de plată invocând neîndeplinirea unor condiții pentru acordarea acestui salariu (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale decizia civilă nr. 2105/R/2008).

[4] Potrivit art. 37 din Codul muncii, drepturile şi obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc prin negociere în cadrul contractelor colective de muncă şi al celor individuale de muncă.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a, pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2830/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 150.

specifice" – şi, în final, fiecare clauză contractuală trebuie să respecte prevederile art. 11 din acelaşi Cod care interzic ca în cuprinsul contractului individual de muncă să fie inserate prevederi contrare sau drepturi sub minimul stabilit prin lege sau prin contractele colective de muncă. Aşa fiind, o clauză de diminuare nelimitată a salariului – cu titlu de sancţiune – apare ca abuzivă fiind nulă de drept[1].

Uneori însă, legea poate stabili anumite limite care trebuie avute în vedere cu ocazia negocierii. Este cazul unităţilor finanţate de la bugetul de stat sau bugetele locale. Astfel, s-a prevăzut că prin contractele sau acordurile colective şi individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială care excedează dispoziţiilor Legii-cadru nr. 284/2010 [art. 37 alin. (1)].

13. Formele de salarizare. Sunt acele modalităţi sau procedee prin intermediul cărora se evidenţiază şi determină rezultate muncii prestate şi, în consecinţă, salariul cuvenit persoanei respective.

Prin contractele colective de muncă s-a prevăzut că formele de organizare a muncii şi de salarizare ce se pot aplica sunt:

a) în regie sau după timp;
b) în acord;
c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
d) alte forme specifice unităţii[2].

Organizarea muncii şi salarizarea în acord pot avea loc în una dintre următoarele forme:

a) acord direct;
b) acord progresiv;
c) acord indirect.

Acordul poate fi aplicat individual sau colectiv, iar formele de organizare a muncii şi de salarizare se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, sau după caz, instituţiei.

14. Salariile de bază. Sunt rezultatul negocierii (colective sau individuale).

Contractele colective de muncă stabilesc, de regulă coeficienţi minimi de ierarhizare, care sunt avuţi în vedere la negocierea individuală. Salariile astfel stabilite nu se pot situa sub cel rezultat din contractul colectiv de muncă aplicabil.

Ca regulă, coeficienţii de ierarhizare stabiliţi prin contractele colective de muncă sunt diferiţi pe muncitori necalificaţi şi calificaţi, după caz, pe studii liceale, postliceale şi superioare, în ordine crescătoare de la 1 la 2.

Negocierile individuale pornesc de la aceşti coeficienţi minimi, şi au în vedere profesia, meseria, funcţiile de execuţie şi cele de conducere, complexitatea activităţii. Prin aceste negocieri se stabilesc salariile individuale ale angajaţilor.

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 1321/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2015, p. 129.

[2] Asemănător, în *Germania*, sunt cunoscute:

- *contractul de muncă cu salariul în funcţie de perioada de timp*. Specificul său există în aceea că salariul se calculează fără a se ţine cont de rezultatul muncii sau de calitatea muncii, ci se are în vedere numai timpul lucrat. În acest fel, salarizarea este lunară, săptămânală, raportată la zi sau la oră;
- *contractul de muncă pe bază de acord*. În cazul său salarizarea este calculată în funcţie de rezultatul muncii, cantitatea serviciilor fiind determinată;
- *contractul de muncă cu salarizarea bazată pe prime*. Este un procedeu mai rar întâlnit în practică. Angajatului îi revin prime pentru munca prestată, iar salariul se calculează prin însumarea primelor;
- *sistemul mixt*. În cazul său, angajatului îi este garantată o salarizare minimă. Calculul salariului se face în funcţie de timpul lucrat la care se adaugă anumite sume sau prime, consecinţă a calităţii şi cantităţii rezultatelor muncii (Günter Schaub, Ulrich Koch, Rüdiger Linck, Hinrich Vogelsang, *op. cit.*, p. 285-287).

În *Italia*, art. 2099 Cod civil prevede că retribuţia poate fi stabilită:

- „după timp", ce presupune că retribuţia este determinată în funcţie de durata prestării muncii;
- „după normă", situaţie în care cuantumul retribuţiei este determinat în funcţie de rezultatele muncii;
- „în coparticipare", când cuantumul contribuţiei este în parte determinat în funcţie de profilul întreprinderii;
- în sumă procentuală (comisioane) sau prestaţii (beneficii) în natură (Rosario D'Aponte, Giovambattista Vavala, *Diritto del lavoro e legislazione sociale*, Gruppo Wolters Kluwer, Italia, 2014, p. 212)

15. Sporurile şi adaosurile la salariul de bază. Cele menţionate la punctul anterior privind salariile de bază sunt valabile şi în ceea ce priveşte sporurile şi adaosurile la salarii.

Sporurile ce se pot acorda sunt diferite astfel:

a) pentru condiţii deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile;

b) pentru condiţii nocive de muncă;

c) pentru orele suplimentare şi pentru orele lucrate în zilele libere şi în zilele de sărbători legale[1];

d) pentru vechime în muncă;

e) pentru lucru în timpul nopţii;

f) pentru exercitarea şi a unei funcţii.

Adaosurile la salariul de bază pot fi:

a) adaosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere;

c) alte adaosuri, convenite la nivelul unităţilor şi instituţiilor, inclusiv cel privind participarea salariaţilor la profit[2].

În limitele stabilite de contractele colective, prin contractele individuale se stabilesc salariul de bază, sporurile şi adaosurile pentru fiecare salariat în urma negocierii individuale dintre acesta şi angajator.

Prin contractele colective de muncă se poate stabili includerea sporurilor în salariu. Într-o atare ipoteză, această includere „nu se verifică prin raportare la salariul minim pe economie, ci la salariul minim stabilit conform contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pe categorii de salariaţi"[3].

Orice spor, inclusiv cel pentru vechime în muncă, este un element constitutiv al salariului şi trebuie prevăzut ca atare în contractul individual de muncă. În situaţia în care părţile consimt ca propunerile să fie incluse în salariu, în contract trebuie să existe o clauză specială din care să reiasă acest aspect[4].

Desigur că, salariile individuale nu pot fi inferioare salariului de bază minim brut pe ţară stabilit de Guvern şi nici celor (superioare) înscrise în contractele colective de muncă.

§5. Salarizarea personalului plătit din fonduri publice

16. Sfera de cuprindere. Potrivit art. 2 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice[5], dispoziţiile sale se aplică:

- personalului din autorităţi şi instituţii publice, respectiv Parlamentul, Administraţia Prezidenţială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, alte autorităţi publice, autorităţi administrative autonome, precum şi instituţiile din subordinea acestora, finanţate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;

---

[1] Într-o speţă, făcându-se aplicarea dispoziţiilor din Codul muncii, s-a considerat că munca prestată peste programul de lucru de către persoanele cu funcţii de conducere nu se plăteşte suplimentar; aceste persoane beneficiază de o salarizare în raport cu răspunderea şi obligaţiile ce le revin, precum şi, după caz, de indemnizaţii şi concedii suplimentare (Tribunalul Bucureşti, Secţia a III-a civilă, decizia nr. 400/1993, în *Culegere de decizii pe anii 1993-1997*, p. 252-253).

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 394/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudenţă relevantă a Curţii de Apel Bucureşti pe semestrul I anul 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 174-175.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 2392/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă.., p. 190.*

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4828/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2014, p. 127.

[5] Curtea Constituţională, prin decizia nr. 1658/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 18 ianuarie 2011), a respins excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor Legii nr. 284/2010.

- personalului din autorități și instituții publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;
- personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii;
- persoanelor care sunt conducători ai unor instituții publice în temeiul unui contract, altul decât contractul individual de muncă[1].

17. Elementele generale ale salarizării. În conformitate cu prevederile art. 12 din Legea nr. 284/2010, salariul brut și solda lunară cuprind salariile de bază, soldele funcțiilor de bază și indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, premiile, stimulentele, compensațiile și alte drepturi, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

Salarizarea personalului plătit din fonduri publice se stabilește pe baza coeficienților de ierarhizare prevăzute în anexele legii menționate.

18. Scopul reglementărilor și criteriile salarizării. Potrivit art. 5 din Legea nr. 284/2010, reglementările sale au ca scop următoarele:

„a) armonizarea sistemului de salarizare a personalului din sectorul bugetar cu importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității;

b) stabilirea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, ca principal element al câștigului salarial;

c) realizarea ierarhiei salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, are la bază evaluarea posturilor, diferențierea făcându-se în funcție de următoarele criterii:

- cunoștințe și experiență;
- complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- judecata și impactul deciziilor;
- influență, coordonare și supervizare;
- contacte și comunicare;
- condiții de muncă;
- incompatibilități și regimuri speciale;

d) transparența mecanismului de stabilire a salariului de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, precum și a celorlalte drepturi salariale;

e) diferențierea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare în funcție și de nivelul la care se prestează activitatea: central, teritorial și local."

19. Stabilirea salariilor de bază, soldelor, salariilor de funcție și a indemnizațiile lunare de încadrare. Are loc, potrivit art. 10 din Legea nr. 284/2010[2], prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare cu valoarea de referință, rotunjindu-se din leu în leu în favoarea salariatului.

---

[1] Legea nr. 284/2010, ca și Legea anterioară nr. 330/2009, reglementând salarizarea unitară a diferitelor categorii de personal – funcționari publici, demnitari, magistrați, salariați –, evidențiază că toți aceștia își desfășoară activitatea în baza unor raporturi juridice de muncă (Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Considerații referitoare la unele dispoziții în legătură cu salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cumulul pensiei cu salariul, cumulul de funcții și la negocierea colectivă înscrise în Legile nr. 330/2009 și nr. 329/2009, precum și în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/2010,* în „Dreptul" nr. 4/2010, p. 44).

[2] A se vedea și Legea nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 870 din 28 ianuarie 2011), declarată constituțională prin Decizia Curții Constituționale nr. 1655/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 51 din 20 ianuarie 2011).

În aplicarea Legii nr. 285/2010 au fost emise Normele metodologice, aprobate prin Ordinul ministerului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului finanțelor publice nr. 42/77/2011 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 48 din 19 ianuarie 2011).

Coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare sunt următorii:

Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare
1	1,00	56	3,89
2	1,03	57	3,99
3	1,05	58	4,09
4	1,08	59	4,19
5	1,10	60	4,29
6	1,13	61	4,40
7	1,16	62	4,51
8	1,19	63	4,62
9	1,22	64	4,74
10	1,25	65	4,86
11	1,28	66	4,98
12	1,31	67	5,10
13	1,35	68	5,23
14	1,38	69	5,36
15	1,41	70	5,50
16	1,45	71	5,63
17	1,49	72	5,77
18	1,52	73	5,92
19	1,56	74	6,07
20	1,60	75	6,22
21	1,64	76	6,37
22	1,68	77	6,53
23	1,72	78	6,70
24	1,77	79	6,86
25	1,81	80	7,03
26	1,86	81	7,21
27	1,90	82	7,39
28	1,95	83	7,58
29	2,00	84	7,76
30	2,05	85	7,96
31	2,10	86	8,16
32	2,15	87	8,36
33	2,20	88	8,57
34	2,26	89	8,78
35	2,32	90	9,00
36	2,37	91	9,23
37	2,43	92	9,46
38	2,49	93	9,70
39	2,56	94	9,94
40	2,62	95	10,19
41	2,69	96	10,44
42	2,75	97	10,70

BCU IAȘI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare
43	2,82	98	10,97
44	2,89	99	11,25
45	2,96	100	11,53
46	3,04	101	11,81
47	3,11	102	12,11
48	3,19	103	12,41
49	3,27	104	12,75
50	3,35	105	13,10
51	3,44	106	13,45
52	3,52	107	13,90
53	3,61	108	14,15
54	3,70	109	14,63
55	3,79	110	15,00

Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de ierarhizare 1,00 se stabileşte anual prin legea pentru aprobarea plafoanelor unor indicatori specificați în cadrul fiscal-bugetar potrivit Legii responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi Ministerului Finanțelor Publice.

La data intrării în vigoare a Legii nr. 284/2010, valoarea de referință a fost de 600 lei, valoare care s-a menținut şi în anii următori, pentru anul 2014[1], dar şi 2015[2] şi 2016[3].

Diferența dintre două clase de salarizare succesive este de 2,5% din salariul de bază, solda/salariul de funcție, indemnizația lunară de încadrare, utilizându-se rotunjirea la a doua zecimală a coeficienților de ierarhizare aferenți claselor de salarizare [art. 10 alin. (5)][4].

Clasele de salarizare şi coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, soldele/salariile de funcție şi indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile şi alte drepturi specifice fiecărui domeniu de activitate corespunzător celor 7 familii ocupaționale de funcții bugetare, precum şi pentru personalul din autoritățile şi instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii sunt prevăzuți în anexele nr. I-VIII ale legii.

Clasele de salarizare şi coeficienții prevăzuți în anexe pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.

Tranşele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații, respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;

- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;

---

[1] Art. 1 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum şi alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 703 din 15 noiembrie 2013).

[2] Art. 1 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum şi alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925 din 18 decembrie 2014).

[3] Art. 1 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum şi alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

[4] Prin Decizia nr. 579/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 808 din 30 octombrie 2015), Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a acestui text.

- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;
- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;
- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

Funcțiile de demnitate publică alese şi numite şi cele asimilate funcțiilor de demnitate publică au un singur nivel de salarizare, care este corespunzător clasei de salarizare şi coeficientului de ierarhizare (art. 11).

Salariul brut, solda lunară brută cuprind salariul de bază, solda funcției de bază/salariul funcției de bază, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, precum şi celelalte elemente ale sistemului de salarizare, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar (art. 12).

În cadrul fiecărei funcții, salariile de bază se diferențiază pe grade în cazul studiilor superioare şi studiilor superioare de scurtă durată şi pe trepte profesionale în cazul studiilor medii, respectiv pe grade profesionale în cazul funcționarilor publici, astfel încât să se asigure posibilitatea diferențierii salariilor de bază individuale în raport cu nivelul pregătirii profesionale a fiecărei persoane şi cu experiența acesteia în muncă. De regulă, se utilizează 2 sau 3 grade şi, respectiv, 2 sau 3 trepte profesionale.

În cadrul fiecărui grad sau fiecărei trepte profesionale, diferențierea salariilor de bază se face, de regulă, pe un număr de 5 gradații, corespunzătoare celor 5 tranşe de vechime în muncă (art. 13).

Diferențierea salariilor de bază, a soldelor/salariilor de funcție şi a indemnizațiilor lunare de încadrare se realizează prin utilizarea unor coeficienți de ierarhizare cuprinşi în intervalul 1,00, pentru funcția cu cea mai mică responsabilitate, şi 15,00, pentru funcția cu cea mai mare responsabilitate în stat (art. 14).

Pentru personalul care ocupă o funcție de conducere, diferențierea salariilor de bază se face utilizându-se, de regulă, două niveluri de salarizare corespunzătoare celor două grade, care conțin sporul de vechime în muncă la valoarea maximă [art. 15 alin. (1)].

20. Sporuri. Legea nr. 284/2010 prevede mai multe categorii de sporuri, astfel:
- pentru munca prestată în timpul nopții;
- pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru;
- pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi alte zile libere în care nu se lucrează;
- pentru nevăzători cu handicap accentuat.[1]

Se consideră activitate desfăşurată în timpul nopții cea prestată între orele 22,00 şi 6,00. Sporul este de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru (art. 17).

Pentru munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum şi munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se aplică prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, adică se compensează cu timp liber corespunzător prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia

[1] Art. 127 alin. (5) din Legea nr. 46/2008 privind Codul silvic (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 238 din 27 martie 2008, modificat ulterior), prevede un *spor de risc* de 25% din salariul de bază, beneficiar fiind „personalul silvic din cadrul autorității silvice centrale care răspunde de silvicultură, al subunităților teritoriale ale acestora, al ocoalelor silvice, al structurilor silvice de rang superior al Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva", (Gabriela Cristina Frențiu, *Considerații referitoare la dreptul personalului silvic la plata sportului de risc*, în „Dreptul" nr. 7/2014, p. 147).

(art. 122); iar în cazul în care compensarea nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită printr-un spor ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază (art. 123)[1].

Plata muncii prestate peste durata normală a timpului de lucru se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de şeful ierarhic, fără a se depăşi 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.

La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depăşirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător (art. 18 din Legea nr. 284/2010).

Pentru activitatea desfăşurată de nevăzătorii cu handicap grav şi accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază (art. 19).

Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă prevăzut în anexele nr. I-VIII, precum şi condiţiile de acordare a acestuia se stabilesc prin regulament elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară - administraţie, sănătate, învăţământ, justiţie, cultură, diplomaţie, de către instituţiile de apărare, ordine publică şi siguranţă naţională, precum şi de către autorităţile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, fiecăreia dintre instituţiile de apărare, ordine publică şi siguranţă naţională sau autorităţile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi al Ministerului Finanţelor Publice şi cu consultarea federaţiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate (art. 21).

Suma sporurilor, compensaţiilor, primelor şi indemnizaţiilor individuale nu va depăşi 30% din salariul de bază, solda funcţiei de bază/salariul funcţiei de bază sau indemnizaţia lunară de încadrare [art. 22 alin. (2)].

Privind această limită, Curtea Constituţională a reţinut[2] că „astfel sunt stabilite reguli clare care vizează transparenţa şi echitatea sistemului public de salarizare. Or, existenţa unor asemenea reguli nu echivalează cu diminuarea salariului/soldei/indemnizaţiei de bază.

Nu în ultimul rând, trebuie amintit că statul are deplină legitimitate constituţională de a acorda sporuri, stimulente, premii, adaosuri la salariul de bază personalului plătit din fonduri publice, în funcţie de veniturile bugetare pe care le realizează. Acestea nu sunt drepturi fundamentale, ci drepturi salariale suplimentare. Legiuitorul este în drept, totodată, să instituie anumite sporuri la indemnizaţiile şi salariile de bază, premii periodice şi alte stimulente, pe care le poate diferenţia în funcţie de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula"[3].

În literatura juridică s-a propus introducerea unui nou articol în Legea nr. 284/2010, cu următorul conţinut:

„(1) Personalul plătit din fonduri publice care obţine titlul ştiinţific de doctor şi care îşi desfăşoară activitatea în domeniul în care a obţinut acest titlu beneficiază de un spor pentru titlul ştiinţific de 15% din salariul de bază, care se include în cuantumul brut al salariului de bază lunar/soldei lunare/indemnizaţiei de încadrare, începând cu luna următoare emiterii actului administrativ de conferire a titlului. (2) În cazul sporului de salariu reglementat prin alin. (1) nu sunt incidente dispoziţiile art. 22 din prezenta lege"[4].

---

[1] Legea nr. 285/2010 a instituit pentru anul 2011 restricţia conform căreia munca suplimentară se compensează numai cu timp liber corespunzător [art. 9 alin. (1)].

[2] Decizia nr. 1658/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 18 ianuarie 2011).

[3] A se vedea în acest sens şi: Decizia nr. 108/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 14 februarie 2006); Decizia nr. 1250/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 16 noiembrie 2010).

[4] Verginia Vedinaş, Mihaela Duţă, Ion Laurenţiu Vedinaş, *Sporul de salariu pentru titlul ştiinţific de doctor. Aspecte controversate, propuneri de lege ferenda*, în „Dreptul" nr. 1/2015, p. 57.

21. Premii. Legea nr. 284/2010 reglementează o singură categorie de premii şi anume *lunare*.

Astfel prevede că ordonatorii de credite pot acorda premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcţii, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaţilor care au realizat sau au participat direct la obţinerea unor rezultate deosebite în activitatea instituţiei.

Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinaţie de către ordonatorul principal de credite şi în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, a două solde lunare ale funcţiei de bază/a două salarii lunare ale funcţiei de bază pe an, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, acolo unde nu sunt astfel de organizaţii sindicale (art. 23)[1].

22. Contestaţii. Angajatul poate contesta modul în care i-au fost stabilite salariul de bază, sporurile, premiile şi alte drepturi etc.

Contestaţia trebuie depusă în termen de 5 zile [art. 12 alin. (1)-(4) din Legea nr. 284/2010, modificat prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 103/2013], de la data luării la cunoştinţă a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite, în competenţa căruia intră soluţionarea contestaţiei.

Ea trebuie soluţionată în termen de 10 zile.

Cel nemulţumit de modul de soluţionare a contestaţiei, se poate adresa instanţei de contencios sau, după caz, instanţei judecătoreşti competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluţionării contestaţiei în scris, adică:

- funcţionarii publici, inclusiv cei cu statut special (poliţiştii, militarii etc.), vor sesiza instanţele de contencios administrativ[2];
- personalul contractual (salariaţii) se vor adresa instanţelor competente să soluţioneze conflictele (litigiile) de muncă (art. 30 din Legea nr. 284/2010).

Curtea Constituţională, referindu-se la textul corespondent din actul normativ anterior, acum abrogat (art. 34 din Legea nr. 330/2009) a decis că acesta era în concordanţă cu legea fundamentală pe motivul că „prevederea în sarcina instanţelor de contencios administrativ a competenţei de a soluţiona contestaţiile îndreptate împotriva actelor prin care sunt stabilite salariile de bază, sporurile, premiile şi celelalte drepturi nu este o problemă de constituţionalitate, ci o chestiune de opţiune legislativă, întrucât, în temeiul art. 126 alin. (2) din Constituţie, competenţa exclusivă de a legifera în materia procedurii de judecată aparţine legiuitorului originar sau delegat"[3].

23. Salarizarea personalului contractual din administraţia publică. Este reglementată în capitolul II al Anexei nr. 1 a Legii nr. 284/2010, intitulată *Familia ocupaţională de funcţii bugetare „Administraţie"*.

Litera A a capitolului II este consacrată *salarizării personalului contractual din administraţia publică centrală de specialitate, servicii deconcentrate ale ministerelor şi ale altor organe centrale de specialitate, prefecturi, consilii judeţene, municipii, administraţia publică locală - consilii, primării şi servicii publice din subordinea acestora.*

---

[1] Legea nr. 285/2010 a instituit pentru anul 2011 restricţia plăţii primelor, a primelor de vacanţă, tichetelor de masă, cadou şi de vacanţă [art. 12 alin. (1) şi (2)]. Asemănător, s-a procedat şi în anii următori, de pildă pentru anul 2016 prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum şi unele măsuri fiscale bugetare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

[2] Asemănător, art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcţionarilor publici dispune: „Cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcţionarului public sunt de competenţa instanţelor de contencios administrativ, cu excepţia situaţiilor pentru care este stabilită expres prin lege competenţa altor instanţe".

[3] Decizia nr. 1415/2009 (pct. 8) *cit. supra.*

Punctul 1 priveşte *salariile de bază pentru funcţii de specialitate* şi anume:

a) funcţii de conducere (secretar general, şef departament, director general, director, inspector şef, şef serviciu, de secţie, de birou);

b) funcţii de execuţie pe grade şi trepte profesionale (auditor, consilier, expert, inspector, arhitect, consilier juridic, tehnician, economist, referent etc.).

La punctul 2 sunt prevăzute funcţiile specifice unor ministere:

a) funcţii de conducere (director, şefi serviciu, şef birou etc.);

b) funcţii de execuţie pe grade sau trepte profesionale (ministru consilier, director, secretar economic, referent, instructor, arhivar, registrator, tehnician, asistent, casier trezorier, agent fiscal, operator rol etc.).

La lit. B este prevăzută *salarizarea personalului contractual din cadrul cabinetului demnitarului şi al serviciilor Parlamentului*, utilizată şi pentru cancelaria prefectului, cabinetului preşedintelui consiliului judeţean şi cabinetul primarului general al municipiului Bucureşti.

Funcţiile avute în vedere sunt cele de director de cabinet, şef birou, consilier, expert, consultant, secretar dactilograf, curier (şofer) etc.

Salarizarea personalului contractual *din alte unităţi bugetare de subordonare centrală şi locală, precum şi din compartimentele de contabilitate, financiar, aprovizionare, investiţii* [lit. c)] este diferenţiată pe:

- funcţii de specialitate de conducere (director general, director, inginer şef, contabil şef, şef serviciu, de atelier, de fermă, de laborator etc.;
- funcţii de specialitate de execuţie pe grade şi trepte profesionale (auditor, consilier, expert, referent, inspector, merceolog etc.).

Este prevăzută, totodată, distinct, salarizarea personalului din:

- unităţile de perfecţionare a personalului, cu pregătire superioară şi medie (expert-consultant);
- centre de calificare şi recalificare (expert, instructor);
- unităţile de proiectare şi de informatică (proiectant, tehnician, informatician, operator etc.);
- administraţie publică locală, şi în general din sectorul bugetar (administrator, casier, mecanic, şofer etc.);
- unităţi sportive (antrenor, instructor, expert-sportiv, referent etc.);
- unităţi de navigaţie (comandant, şef mecanic, pilot, ofiţer, mecanic marinar, scafandru etc.);
- aviaţia sportivă (director, comandant, şef zbor, pilot, copilot, inginer, tehnician, meteorolog, dispecer etc.);
- agricultură (inginer, chimist, biolog, asistent veterinar);
- activitatea de cadastru de la consiliile locale (inginer, subinginer, tehnician, operator);
- protecţia mediului (inspector inginer, subinginer, tehnician);
- administraţia publică sanitar veterinară şi pentru siguranţa alimentelor (medic veterinar, chimist, biolog, asistent, agent veterinar, îngrijitor de animale etc.).

Potrivit Legii nr. 284/2010, salariile de bază sunt stabilite diferit pe funcţii de conducere şi pe funcţii de execuţie, pe grade şi trepte profesionale.

Salarizarea funcţiilor de conducere este determinată de grad (I şi II), clasă şi coeficientul de ierarhizare.

Salarizarea funcţiilor de execuţie, depinde de nivelul studiilor (superioare, de scurtă durată, medii şi generale), de clasă şi coeficientul de ierarhizare.

Pentru exemplificare, reproducem pct. 1 lit. a) şi b) de la Capitolul II A.

a) Funcții de conducere

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Administrația publică centrală de specialitate*)				Servicii deconcentrate ale ministerelor şi ale altor organe centrale de specialitate, prefecturi, consilii județene, municipii**)				Administrația publică locală Consilii, primării şi servicii publice din subordinea acestora			
			Gradul I		Gradul II		Gradul I		Gradul II		Gradul I		Gradul II	
			Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare
1.	Secretar general	S	86	8,16	90	9,00	-		-		-		-	
2.	Secretar general adjunct	S	84	7,76	88	8,57	-		-		-		-	
3.	Şef departament	S	85	7,96	89	8,78	-		-		-		-	
4.	Director general, inspector de stat şef, inspector general	S	84	7,76	88	8,57	76	6,37	80	7,03	72	5,77	74	6,07
5.	Director general adjunct, inspector de stat şef adjunct, inspector general adjunct	S	82	7,39	86	8,16	74	6,07	78	6,70	70	5,50	72	5,77
6.	Director, inspector şef, şef sector, şef compartiment	S	82	7,39	86	8,16	74	6,07	78	6,70	70	5,50	72	5,77
7.	Director adjunct, inspector şef adjunct, contabil şef, inginer şef	S	80	7,03	84	7,76	72	5,77	76	6,37	68	5,23	70	5,50
8.	Şef serviciu, şef secție,	S	78	6,70	82	7,39	70	5,50	74	6,07	66	4,98	68	5,23

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	președinte federație													
9.	Șef birou, șef atelier, șef laborator, șef oficiu, secretar general federație	S	76	6,37	80	7,03	68	5,23	72	5,77	64	4,74	66	4,98

b) Funcții de execuție pe grade și trepte profesionale

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Administrația publică centrală de specialitate*)		Servicii deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe centrale de specialitate, prefecturi, consilii județene, municipii**)		Administrația publică locală Consilii, primării și servicii publice din subordinea acestora	
			Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare	Clasa	Coeficient de ierarhizare
1.	Auditor gradul I A	S	67	5,10	53	3,61	45	2,96
	gradul I	S	52	3,52	43	2,82	36	2,37
	gradul II	S	46	3,04	33	2,20	31	2,10
2.	Consilier, expert, inspector de specialitate, revizor contabil, arhitect; gradul I A	S	61	4,40	48	3,19	40	2,62
	gradul I	S	46	3,04	38	2,49	31	2,10
	gradul II	S	40	2,62	33	2,20	26	1,86
	debutant	S	24	1,77	24	1,77	24	1,77
3.	Consilier juridic gradul I A	S	61	4,40	48	3,19	40	2,62
	gradul I	S	46	3,04	38	2,49	31	2,10
	gradul II	S	40	2,62	33	2,20	26	1,86
	debutant	S	24	1,77	24	1,77	24	1,77
4.	Tehnician-economist, secretar superior, interpret relații, interpret profesional, conductor arhitect, inspector, referent, subinginer, arhivist; gradul IA	SSD	42	2,75	37	2,43	32	2,15
	gradul I	SSD	32	2,15	26	1,86	20	1,60
	gradul II	SSD	20	1,60	17	1,49	14	1,38
	debutant	SSD	12	1,31	12	1,31	12	1,31

SCOALA CENTRALA UNIVERSITY LIBRARY

5.	Referent IA	M	31	2,10	21	1,64	19	1,56
	I	M	22	1,68	17	1,49	15	1,41
	II	M	18	1,52	13	1,35	11	1,28
	debutant	M	8	1,19	8	1,19	8	1,19
6.	Agent agricol I	M	-		-		20	1,60
	II	M; G	-		-		13	1,35
	debutant	M; G	-		-		8	1,19

Personalul contractual poate beneficia de următoarele categorii de sporuri:

a) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

b) pentru condiții grele de muncă, un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;

c) personalul care lucrează, potrivit contractului individual de muncă, în zone izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate beneficiază de un spor de până la 20% din salariul de bază (lit. L, art. 2).

24. Salarizarea personalului din învățământ. Este reglementată în Anexa II a Legii nr. 284/2010, intitulată *Familia ocupațională de funcții bugetare „Învățământ"*; precum şi de Legea nr. 63/2011[1].

Capitolul I din Legea nr. 284/2010 este consacrat salariilor de bază pentru funcțiile din învățământ şi anume:

1. funcțiile de conducere din învățământul superior (rector, prorector, decan etc.);

2. funcțiile de conducere din învățământul preuniversitar (inspector şcolar, director unitate de învățământ etc.);

3. Funcțiile de conducere pentru personalul didactic auxiliar (director general, secretar şef, administrator şef, contabil şef etc.);

4. salarii de bază din învățământul universitar (profesor universitar, conferențiar universitar, şef lucrară etc.);

5. salariile de bază din învățământul preuniversitar (profesor, institutor, învățător, educator);

6. salariile de bază pentru funcțiile didactice auxiliare (administrator financiar, informatician, secretar, pedagog şcolar etc.).

În cazul personalului didactic, salarizarea este diferențiată în funcție de vechimea în învățământ, gradul didactic, clasa, gradația şi coeficientul de ierarhizare.

În situația funcțiilor didactice auxiliare (de execuție) se au în vedere gradul, nivelul studiilor, clasa, coeficientul de ierarhizare.

---

[1] Legea nr. 63/2011 privind încadrarea şi salarizarea în anul 2011 a personalului didactic şi didactic auxiliar din învățământ (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 323 din 10 mai 2015).

Deşi s-a prevăzut aplicarea acestei legi doar în anul 2011, efectele ei au fost prelungite şi ulterior, inclusiv în anul 2016 (art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum şi unele măsuri fiscal-bugetare).

Prevederile Legii nr. 263/2011 au fost supuse mai multor obiecții de neconstituționalitate; cvasimajoritatea lor au fost respinse ca inadmisibile, de exemplu: Deciziile nr. 389/2015, 130/2015, 86/2015, 28/2015, 204, 145, 89, 28, şi 14/2014 etc.

De asemenea, Înalta Curte de Casație şi Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (Decizia nr. 29/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 901 din 4 decembrie 2015) a respins, ca inadmisibilă, sesizarea privind pronunțarea unei hotărâri prealabile referitoare la următoarea problemă de drept: interpretarea şi aplicarea prevederilor Legii nr. 63/2011, în raport cu dispozițiile Legilor-cadru de salarizare nr. 330/2009 şi nr. 284/2010, respectiv nr. 285/2010, „în sensul de a se lămuri dacă principiile, scopurile şi regulile de aplicare etapizată în perioada de implementare a legilor de salarizare unitară a întregului personal bugetar, cu excepțiile prevăzute de legile-cadru, se opun ca, prin lege specială, să fie scoasă o categorie de personal bugetar, şi anume cea a cadrelor didactice, din sfera de reglementare unică, în condițiile în care legile unice de salarizare sunt încă în vigoare".

Nr. crt.	Funcția didactică	Vechimea în învățământ	Salarii de încadrare - lei -	
			Minim	Maxim
1.	Profesor universitar	peste 40 ani	3.733	6.971
		35-40 ani	3.474	6.486
		30-35 ani	3.230	6.032
		25-30 ani	3.002	5.606
		20-25 ani	2.828	5.378
		15-20 ani	2.682	5.132
		10-15 ani	2.518	4.959
2.	Conferențiar universitar	peste 40 ani	2.294	3.365
		35-40 ani	2.251	3.249
		30-35 ani	2.123	3.137
		25-30 ani	2.058	3.032
		20-25 ani	1.951	3.005
		15-20 ani	1.879	2.976
		10-15 ani	1.750	2.968
		6-10 ani	1.449	2.515
3.	Șef lucrări (lector universitar)	35-40 ani	1.776	2.579
		30-35 ani	1.704	2.457
		25-30 ani	1.596	2.352
		20-25 ani	1.564	2.341
		15-20 ani	1.549	2.334
		10-15 ani	1.521	2.309
		6-10 ani	1.370	2.069
		3-6 ani	1.349	2.031
4.	Asistent universitar	35-40 ani	1.449	2.017
		30-35 ani	1.442	1.935
		25-30 ani	1.435	1.858
		20-25 ani	1.427	1.834
		15-20 ani	1.420	1.824
		10-15 ani	1.414	1.800
		6-10 ani	1.263	1.615
		3-6 ani	1.242	1.613
		până la 3 ani	1.223	1.601

Salariile de încadrare pentru personalul didactic din învățământul preuniversitar sunt stabilite într-o sumă fixă (Anexa nr. 2).

Nr. crt.	Funcția didactică	Vechimea în învățământ	Salarii de încadrare - lei -
1.	Profesor studii superioare de lungă durată, grad didactic I	peste 40 ani	1.896
		35-40 ani	1.805
		30-35 ani	1.715

BIBLIOTECA / CENTRUL UNIVERSITAR LIBRARY

		25-30 ani	1.634
		22-25 ani	1.563
		18-22 ani	1.483
		14-18 ani	1.450
		10-14 ani	1.393
		6-10 ani	1.225
		2-6 ani	1.103
2.	Profesor studii superioare de lungă durată, grad didactic II	peste 40 ani	1.580
		35-40 ani	1.517
		30-35 ani	1.451
		25-30 ani	1.401
		22-25 ani	1.334
		18-22 ani	1.268
		14-18 ani	1.219
		10-14 ani	1.195
		6-10 ani	1.049
		2-6 ani	1.029
3.	Profesor studii superioare de lungă durată, grad didactic definitiv	peste 40 ani	1.501
		35-40 ani	1.439
		30-35 ani	1.377
		25-30 ani	1.311
		22-25 ani	1.274
		18-22 ani	1.183
		14-18 ani	1.150
		10-14 ani	1.134
		6-10 ani	1.000
		2-6 ani	988
4.	Profesor studii superioare de lungă durată, grad didactic debutant	până la 2 ani	981
5.	Profesor studii superioare de scurtă durată, grad didactic I	peste 40 ani	1.604
		35-40 ani	1.523
		30-35 ani	1.451
		25-30 ani	1.394
		22-25 ani	1.313
		18-22 ani	1.247
		14-18 ani	1.214
		10-14 ani	1.169
		6-10 ani	1.049
6.	Profesor studii superioare de scurtă durată, grad didactic II	peste 40 ani	1.482
		35-40 ani	1.423
		30-35 ani	1.358
		25-30 ani	1.293
		22-25 ani	1.234

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

		18-22 ani	1.156
		14-18 ani	1.132
		10-14 ani	1.082
		6-10 ani	962
		2-6 ani	943
7.	Profesor studii superioare de scurtă durată, grad didactic definitiv	peste 40 ani	1.340
		35-40 ani	1.259
		30-35 ani	1.208
		25-30 ani	1.158
		22-25 ani	1.115
		18-22 ani	1.082
		14-18 ani	1.058
		10-14 ani	1.042
		6-10 ani	948
		2-6 ani	941
8.	Profesor studii superioare de scurtă durată, grad didactic debutant	până la 2 ani	934
9.	Institutor studii superioare de lungă durată, grad didactic I	peste 40 ani	1.584
		35-40 ani	1.503
		30-35 ani	1.430
		25-30 ani	1.374
		22-25 ani	1.293
		18-22 ani	1.226
		14-18 ani	1.194
		10-14 ani	1.150
		6-10 ani	1.029
10.	Institutor studii superioare de lungă durată, grad didactic II	peste 40 ani	1.408
		35-40 ani	1.350
		30-35 ani	1.285
		25-30 ani	1.227
		22-25 ani	1.168
		18-22 ani	1.119
		14-18 ani	1.070
		10-14 ani	1.054
		6-10 ani	935
		2-6 ani	926
11.	Institutor studii superioare de lungă durată, grad didactic definitiv	peste 40 ani	1.313
		35-40 ani	1.248
		30-35 ani	1.185
		25-30 ani	1.138
		22-25 ani	1.119
		18-22 ani	1.063
		14-18 ani	1.038

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

		10-14 ani	1.022
		6-10 ani	893
		2-6 ani	883
12.	Institutor studii superioare de lungă durată, grad didactic debutant	până la 2 ani	867
13.	Institutor studii superioare de scurtă durată, grad didactic I	peste 40 ani	1.544
		35-40 ani	1.463
		30-35 ani	1.406
		25-30 ani	1.332
		22-25 ani	1.260
		18-22 ani	1.188
		14-18 ani	1.145
		10-14 ani	1.113
		6-10 ani	996
14.	Institutor studii superioare de scurtă durată, grad didactic II	peste 40 ani	1.359
		35-40 ani	1.301
		30-35 ani	1.227
		25-30 ani	1.178
		22-25 ani	1.119
		18-22 ani	1.070
		14-18 ani	1.038
		10-14 ani	1.022
		6-10 ani	915
		2-6 ani	898
15.	Institutor studii superioare de scurtă durată, grad didactic definitiv	peste 40 ani	1.263
		35-40 ani	1.207
		30-35 ani	1.156
		25-30 ani	1.106
		22-25 ani	1.094
		18-22 ani	1.038
		14-18 ani	1.022
		10-14 ani	1.006
		6-10 ani	877
		2-6 ani	871
16.	Institutor studii superioare de scurtă durată, grad didactic debutant	până la 2 ani	840
17.	Învățător, educatoare, maistru-instructor (cu studii de nivel liceal), grad didactic I	peste 40 ani	1.479
		35-40 ani	1.422
		30-35 ani	1.357
		25-30 ani	1.284
		22-25 ani	1.216
		18-22 ani	1.138
		14-18 ani	1.113

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

		10-14 ani	1.064
		6-10 ani	963
18.	Învățător, educatoare, maistru-instructor (cu studii de nivel liceal), grad didactic II	peste 40 ani	1.311
		35-40 ani	1.240
		30-35 ani	1.184
		25-30 ani	1.137
		22-25 ani	1.070
		18-22 ani	1.044
		14-18 ani	1.022
		10-14 ani	1.010
		6-10 ani	910
		2-6 ani	881
19.	Învățător, educatoare, maistru-instructor (cu studii de nivel liceal), grad didactic definitiv	peste 40 ani	1.230
		35-40 ani	1.175
		30-35 ani	1.112
		25-30 ani	1.069
		22-25 ani	1.054
		18-22 ani	1.018
		14-18 ani	994
		10-14 ani	981
		6-10 ani	858
		2-6 ani	852
20.	Învățător, educatoare, maistru-instructor (cu studii de nivel liceal), grad didactic debutant	până la 2 ani	838
21.	Profesor, învățător, educatoare, educator, maistru-instructor (cu studii de nivel liceal, fără pregătire de specialitate)	peste 40 ani	869
		35-40 ani	826
		30-35 ani	799
		25-30 ani	786
		22-25 ani	772
		18-22 ani	759
		14-18 ani	745
		10-14 ani	731
		6-10 ani	617
		2-6 ani	604
		până la 2 ani	600[1]

[1] Dacă în urma aplicării metodologiei de calcul rezultă un cuantum al salariului de bază brut mai mic de 670 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 170 de ore în medie pe lună, se va lua în calcul acest din urmă cuantum (art. 3 din Legea nr. 63/2011).

Desigur că un astfel de salariu nu poate fi inferior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată (art. 164 din Codul muncii). De altfel, s-a prevăzut că începând cu luna ianuarie 2016, cuantumul brut al salariilor de încadrare, al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare aferent personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, stabilit în conformitate cu prevederile Legii nr. 63/2011, se menține la același nivel cu cel ce s-a acordat în luna decembrie 2015 [art. 2 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015].

UNIVERSITY CENTRAL IASI

Salariile de încadrare pentru personalul didactic auxiliar din învățământul universitar sunt prevăzute în raport de funcție, nivelul studiilor, între o limită minimă şi una maximă, de exemplu:

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor*)	Minim	Maxim
			- lei -	- lei -
	Funcții de execuție pe grade şi trepte profesionale			
1.	Bibliotecar, documentarist, redactor gradul IA	S	940	1.381
2.	Bibliotecar, documentarist, redactor gradul I	S	843	1.341
3.	Bibliotecar, documentarist, redactor gradul II	S	700	1.288
4.	Bibliotecar, documentarist, redactor gradul III	S	668	991
5.	Bibliotecar, documentarist, redactor debutant	S	616	
6.	Bibliotecar, documentarist, redactor gradul I	SSD	793	1.164
7.	Bibliotecar, documentarist, redactor gradul II	SSD	682	1.045
8.	Bibliotecar, documentarist, redactor gradul III	SSD	667	917
9.	Bibliotecar, documentarist, redactor debutant	SSD	606	
10.	Informatician gradul IA	S	992	1.417
11.	Informatician gradul I	S	893	1.376
12.	Informatician gradul II	S	780	1.312
13.	Informatician gradul III	S	658	1.019
14.	Informatician gradul IV	S	628	923
15.	Informatician debutant	S	616	
16.	Informatician gradul I	SSD	754	1.164
17.	Informatician gradul II	SSD	699	1.045
18.	Informatician gradul III	SSD	625	917
19.	Informatician debutant	SSD	606	
20.	Corepetitor gradul I	S	720	981
21.	Corepetitor gradul II	S	646	850
22.	Corepetitor gradul III	S	628	778
23.	Corepetitor debutant	S	616	
24.	Corepetitor gradul I	SSD	676	903
25.	Corepetitor gradul II	SSD	632	786
26.	Corepetitor gradul III	SSD	618	718
27.	Corepetitor debutant	SSD	606	
28.	Secretar IA**)	S	964	1.417
29.	Secretar I	S	866	1.376
30.	Secretar II	S	740	1.312
31.	Secretar III	S	658	1.019
32.	Secretar IV	S	628	923
33.	Secretar debutant	S	616	
34.	Secretar I	SSD	685	1.195
35.	Secretar II	SSD	649	1.069
36.	Secretar III	SSD	628	935
37.	Secretar IV	SSD	616	763
38.	Secretar debutant	SSD	604	
39.	Secretar IA	M	621	1.025
40.	Secretar I	M	610	935
41.	Secretar II	M	600	829

42.	Secretar III	M	600	743
43.	Secretar debutant	M	600	
44.	Bibliotecar, documentarist, redactor IA	PL/M	605	1.000
45.	Bibliotecar, documentarist, redactor I	PL/M	600	910
46.	Bibliotecar, documentarist, redactor II	PL/M	600	806
47.	Bibliotecar, documentarist, redactor debutant	PL/M	600	
48.	Informatician IA	PL/M	621	1.025
49.	Informatician I	PL/M	610	935
50.	Informatician II	PL/M	600	829
51.	Informatician III	PL/M	600	743
52.	Informatician debutant	PL/M	600	
53.	Corepetitor I	M	605	687
54.	Corepetitor II	M	600	624
55.	Corepetitor III	M	600	605
56.	Corepetitor debutant	M	600	
57.	Tehnician IA***)	M	621	942
58.	Tehnician I***)	M	610	899
59.	Tehnician II***)	M	600	816
60.	Tehnician IM***)	M	600	760
61.	Tehnician debutant***)	M	600	
62.	Laborant IA	S	899	1.219
63.	Laborant I	S	805	1.099
64.	Laborant II	S	674	1.000
65.	Laborant I	SSD	611	1.081
66.	Laborant II	SSD	607	994
67.	Laborant III	SSD	604	881
68.	Laborant I	PL/M	600	840
69.	Laborant II	PL/M	600	746
70.	Laborant debutant	PL/M	600	
71.	Analist, programator, inginer sistem; IA	S	812	1.545
72.	Analist, programator, inginer sistem; I	S	732	1.463
73.	Analist, programator, inginer sistem; II	S	664	1.281
74.	Analist, programator, inginer sistem; III	S	645	1.101
75.	Analist, programator, inginer sistem; IV	S	628	981
76.	Analist, programator, inginer sistem; debutant	S	616	
77.	Analist (programator) ajutor; IA	M	621	1.025
78.	Analist (programator) ajutor; I	M	610	935
79.	Analist (programator) ajutor; II	M	600	829
80.	Analist (programator) ajutor; III	M	600	743
81.	Analist (programator) ajutor; debutant	M	600	
82.	Operator, controlor date; I	M	621	951
83.	Operator, controlor date; II	M	610	843
84.	Operator, controlor date; III	M	600	756
85.	Operator, controlor date; IV	M	600	673
86.	Operator, controlor date; debutant	M	600	
87.	Maestru (balet-dans, corepetitor), dirijor cor; I	S	786	1.569
88.	Maestru (balet-dans, corepetitor), dirijor cor; II	S	655	1.307

89.	Maestru (balet-dans, corepetitor), dirijor cor; III	S	616	1.111
90.	Comandant	S	634	1.467
91.	Şef mecanic	S	600	1.187
92.	Ofiţer punte, ofiţer mecanic, ofiţer electrician	S	600	945
93.	Căpitan	M	600	881
94.	Şef mecanic	M	600	862
95.	Ofiţer punte	M	600	803
96.	Ofiţer mecanic, ofiţer electrician	M	600	783
97.	Şef echipaj	M	600	823
98.	Conducător şalupă, şef timonier, ajutor ofiţer mecanic	M	600	611[1])
99.	Inginer gradul IA	S	663	1.279
100.	Inginer gradul I	S	649	1.201
101.	Inginer gradul II	S	640	1.100
102.	Inginer gradul III	S	628	999
103.	Inginer gradul debutant	S	616	
104.	Subinginer gradul I	SSD	624	1.100
105.	Subinginer gradul II	SSD	622	1.018
106.	Subinginer gradul III	SSD	616	899
107.	Subinginer debutant	SSD	604	
108.	Medic primar	S	799	1.597
109.	Medic specialist	S	770	1.466
110.	Medic	S	691	1.379
111.	Medic stagiar	S	616	
112.	Farmacist primar	S	799	1.597
113.	Farmacist specialist	S	698	1.393
114.	Farmacist	S	628	1.162
115.	Farmacist stagiar	S	616	
116.	Dentist principal	SSD	611	1.081
117.	Dentist	SSD	607	994
118.	Dentist debutant	SSD	604	
119.	Tehnician dentar principal	M	600	972
120.	Tehnician dentar	M	600	885
121.	Tehnician dentar debutant	M	600	
122.	Biolog, biochimist, chimist, fizician principal	S	799	1.597
123.	Biolog, biochimist, chimist, fizician specialist	S	698	1.393
124.	Biolog, biochimist, chimist, fizician	S	628	1.162
125.	Biolog, biochimist, chimist, fizician debutant	S	616	
126.	Psiholog, sociolog principal	S	685	1.368
127.	Psiholog, sociolog	S	631	1.218
128.	Psiholog, sociolog debutant	S	616	
129.	Cercetător ştiinţific principal I	S	799	1.597
130.	Cercetător ştiinţific principal II	S	770	1.466
131.	Cercetător ştiinţific principal III	S	691	1.379
132.	Cercetător ştiinţific	S	627	1.210
133.	Asistent de cercetare ştiinţifică	S	617	1.142
134.	Asistent de cercetare ştiinţifică stagiar	S	605	
135.	Asistent I	M	605	1.000

136.	Asistent II	M	600	910
137.	Asistent III	M	600	806
138.	Asistent stagiar	M	600	
139.	Regizor artistic, pictor, scenograf, coregraf, consultant artistic I	S	843	1.683
140.	Regizor artistic, pictor, scenograf, coregraf, consultant artistic II	S	809	1.540
141.	Regizor artistic, pictor, scenograf, coregraf, consultant artistic III	S	717	1.432
142.	Regizor artistic, pictor, scenograf, coregraf, consultant artistic IV	S	658	1.269
143.	Regizor artistic, pictor, scenograf, coregraf, consultant artistic V	S	628	1.071
144.	Regizor artistic, pictor, scenograf, coregraf, consultant artistic debutant	S	616	
145.	Maestru de studii (balet, canto, secretar literar muzical), operator imagine, sunet I	S	791	1.506
146.	Maestru de studii (balet, canto, secretar literar muzical), operator imagine, sunet II	S	713	1.425
147.	Maestru de studii (balet, canto, secretar literar muzical), operator imagine, sunet III	S	652	1.257
148.	Maestru de studii (balet, canto, secretar literar muzical), operator imagine, sunet IV	S	628	1.071
149.	Maestru de studii (balet, canto, secretar literar muzical), operator imagine, sunet	S	616	
150.	Maestru (balet-dans, corepetitor), maestru de studii balet; I		600	862
151.	Maestru (balet-dans, corepetitor), maestru de studii balet; II		600	746
152.	Maestru (balet-dans, corepetitor), maestru de studii balet; III		600	664
153.	Maestru (balet-dans, corepetitor), maestru de studii balet, debutant		600	
154.	Artist plastic, machior, peruchier, monteur imagine, editor imagine I	S	670	1.339
155.	Artist plastic, machior, peruchier, monteur imagine, editor imagine II	S	634	1.144
156.	Artist plastic, machior, peruchier, monteur imagine, editor imagine III	S	628	1.071
157.	Artist plastic, machior, peruchier, monteur imagine, editor imagine debutant	S	616	
158.	Artist plastic, machior, peruchier, monteur imagine, editor imagine I		605	1.000
159.	Artist plastic, machior, peruchier, monteur imagine, editor imagine II		600	910
160.	Artist plastic, machior, peruchier, monteur imagine, editor imagine III		600	806
161.	Artist plastic, machior, peruchier, monteur imagine, editor imagine debutant		600	
162.	Secretar tehnic de redacție, traducător, tehnoredactor, corector, desenator artistic I	S	670	1.339
163.	Secretar tehnic de redacție, traducător, tehnoredactor, corector, desenator artistic II	S	634	1.174
164.	Secretar tehnic de redacție, traducător,	S	628	1.134

BCU CLUJ CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	tehnoredactor, corector, desenator artistic III			
165.	Secretar tehnic de redacție, traducător, tehnoredactor, corector, desenator artistic	S	616	
166.	Muzeograf, bibliograf I	SSD	624	1.100
167.	Muzeograf, bibliograf II	SSD	622	1.018
168.	Muzeograf, bibliograf III	SSD	616	899
169.	Muzeograf, bibliograf debutant	SSD	604	
170.	Secretar de redacție, tehnoredactor IA	M	605	1.000
171.	Secretar de redacție, tehnoredactor I	M	600	910
172.	Secretar de redacție, tehnoredactor II	M	600	806
173.	Secretar de redacție, tehnoredactor debutant	M	600	
174.	Regizor scenă (culise) I	M	605	1.000
175.	Regizor scenă (culise) II	M	600	910
176.	Regizor scenă (culise) III	M	600	806
177.	Regizor scenă (culise) debutant	M	600	
178.	Căpitan secund, şef electrician, şef mecanic secund	S	617	1.113
179.	Ofițer aspirant	S	605	
180.	Şef stație RTG	M	600	931
181.	Ofițer RTG I	M	600	813
182.	Ofițer RTG II	M	600	743
183.	Ofițer punte, ofițer mecanic, ofițer, dragor; aspirant	M	600	
184.	Medic veterinar I	S	770	1.466
185.	Medic veterinar II	S	646	1.247
186.	Medic veterinar III	S	628	1.071
187.	Medic veterinar debutant	S	616	
188.	Inginer agronom, zootehnist, pedolog I	S	646	1.246
189.	Inginer agronom, zootehnist, pedolog II	S	634	1.091
190.	Inginer agronom, zootehnist, pedolog III	S	628	1.071
191.	Inginer agronom, zootehnist, pedolog debutant	S	616	
192.	Conservator, restaurator, muzeograf, bibliograf IA	S	799	1.597
193.	Conservator, restaurator, muzeograf, bibliograf I	S	646	1.250
194.	Conservator, restaurator, muzeograf, bibliograf II	S	628	1.134
195.	Conservator, restaurator, muzeograf, bibliograf debutant	S	616	
196.	Conservator, restaurator I	SSD	629	1.100
197.	Conservator, restaurator II	SSD	622	1.018
198.	Conservator, restaurator III	SSD	616	899
199.	Conservator, restaurator debutant	SSD	604	
200.	Conservator, restaurator, custode sală I	M	605	1.000
201.	Conservator, restaurator, custode sală II	M	600	910
202.	Conservator, restaurator, custode sală III	M	600	806
203.	Conservator, restaurator, custode sală debutant	M	600	
204.	Mânuitor carte	M/G	600	630[1])
205.	Administrator financiar (patrimoniu) grad I[****])	S	709	1.396
206.	Administrator financiar grad I - director gen. adm. al univ.	S	1.415	2.790
207.	Administrator financiar (patrimoniu) grad n[****])	S	697	1.118

208.	Administrator financiar (patrimoniu) grad III****)	S	677	1.029
209.	Administrator financiar (patrimoniu) debutant****)	S	616	
210.	Administrator financiar (patrimoniu) grad I****)	SSD	629	1.100
211.	Administrator financiar (patrimoniu) grad II****)	SSD	622	1.018
212.	Administrator financiar (patrimoniu) grad III****)	SSD	616	899
213.	Administrator financiar (patrimoniu) debutant****)	SSD	604	
214.	Administrator financiar (patrimoniu) treapta I****)	M	678	942
215.	Administrator financiar (patrimoniu) treapta II****)	M	654	899
216.	Administrator financiar (patrimoniu) treapta III****)	M	630	743
217.	Administrator financiar (patrimoniu) debutant****)	M	600	
218.	Antrenor categoria I		700	1.397
219.	Antrenor categoria II		626	1.175
220.	Antrenor categoria III		616	1.111
221.	Antrenor categoria IV		605	1.009
222.	Antrenor categoria V		600	883

Salariul brut al personalului didactic este compus din salariul de bază, la care se adaugă sporurile, indemnizațiile, precum şi alte drepturi salariale prevăzute de lege.

Salariul de bază este format din:

A. salariul de încadrare al funcției didactice prevăzut în anexele nr. 1 şi 2 la lege, în care este inclus sporul de stabilitate numai pentru tranşele de vechime în învățământ de peste 10 ani, precum şi sporul de suprasolicitare neuropsihică existent la toate tranşele de vechime în învățământ;

B. indemnizația de conducere, astfel cum este reglementată în anexa nr. 4 la lege;

C. indemnizația pentru învățământ special;

D. gradația de merit, astfel cum este reglementată prin art. 92, 264 şi 311 din Legea educației naționale nr. 1/2011[1];

E. indemnizația pentru personalul didactic care îndeplineşte activitatea de diriginte, pentru învățători, educatoare, institutori şi profesor pentru învățământul preşcolar şi primar[2].

Pe lângă salariul de bază, se acordă, după caz, indemnizația de zone izolate, spor de practică pedagogică, spor de predare simultană, compensații tranzitorii, spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare[3], spor de vechime în muncă.

În plus, din veniturile proprii ale instituțiilor de învățământ superior şi preuniversitar se pot stabili salarii diferențiate reprezentând o creştere de până la 30% a salariilor de încadrare prevăzute în anexele nr. 1 şi 2 la lege, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale.

Sporul de vechime în muncă se acordă pe tranşe de vechime, calculat într-un procent din salariul de bază:

---

[1] A se vedea Metodologia şi criteriile privind acordarea gradației de merit în învățământul preuniversitar de stat, sesiunea 2015, aprobat prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 4893/2014 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 37 din 16 ianuarie 2015).

[2] Prin Decizia nr. 1615/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99 din 8 februarie 2012), Curtea Constituțională a decis că sintagma „în învățământul primar" este neconstituțională.

[3] Se opinează, în sensul că şi după 1 ianuarie 2010 „personalul didactic auxiliar din învățământul universitar sau preuniversitar este îndreptățit la plata sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, atât timp cât prin legile succesive de salarizare s-a instituit principiul păstrării în plată a drepturilor avute la data de 31 decembrie 2009" (Gabriela Cristina Frențiu, *Discuții în legătură cu dreptul personalului didactic auxiliar din învățământ la acordarea sporului pentru condiții periculoase şi vătămătoare ulterior datei de 1 ianuarie 2010*, în „Dreptul" nr. 5/2014, p. 244).

Tranşe de vechime în muncă	Cota din salariul de bază
între 3 şi 5 ani	5%
de la 5 la 10 ani	10%
de la 10 la 15 ani	15%
de la 15 la 20 de ani	20%
peste 20 de ani	25%

Personalul didactic desemnat să conducă şi să realizeze practică pedagogică pentru pregătirea educatoarelor şi a învățătorilor, institutorilor şi profesorilor beneficiază de un spor de 10-25% din salariul de încadrare, proporțional cu timpul efectiv lucrat şi calculat în funcție de numărul elevilor sau al studenților practicanți, potrivit regulamentului de practică pedagogică (art. 5).

Personalul care asigură predarea simultană la 2-4 clase de elevi în învățământul primar primeşte un spor aplicat la salariul de bază, calculat ca sumă între lit. A, B, C, D, E ale art. 3, pentru activități care solicită o încordare psihică foarte ridicată, stabilit după cum urmează:

a) pentru două clase de elevi - 7%;

b) pentru 3 clase de elevi - 10%;

c) pentru 4 clase de elevi - 15% (art. 6).

Personalul didactic calificat şi personalul didactic de conducere care îşi desfăşoară activitatea în localități izolate beneficiază de o indemnizație de până la 20% din salariul de încadrare (art. 7)[1].

25. Salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016. Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015[2] au fost stabilite unele reguli privind salarizarea în discuție.

Ca principiu, în anul 2016, cuantumul salariilor de bază/soldelor funcției de bază/salariilor funcției de bază/indemnizațiilor de încadrare, sporurilor, indemnizațiilor compensațiilor şi celorlalte elemente ale sistemului de salarizare etc. se menține la acelaşi nivel cu cel acordat în luna decembrie 2015 (art. 1). Prin excepție, personalul din autoritățile şi instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii ale cărui contracte colective de muncă îşi încetează valabilitatea în anul 2016, beneficiază de salariile stabilite potrivit anexei nr. VIII la Legea-cadru nr. 284/2010, majorate cu 10%. Cu acelaşi procent se majorează şi salariile personalului din unitățile nou înființate în anul 2016 (art. 3).

Pentru personalul didactic, s-a prevăzut aplicarea în continuare a Legii nr. 63/2011 (art. 2).

O nouă majorare a salarizării personalului din învățământ cu 15%, a intervenit de la 1 decembrie 2015[3].

§6. Plata salariilor

26. Reguli privind plata salariilor. Obligația principală a angajatorului este cea de plată a salariului, a contraprestației pentru munca îndeplinită de salariat. Acesta nu s-ar putea sustrage de la obligația sa invocând lipsa fondurilor băneşti, chiar în cazul unităților bugetare[4]. De pildă,

[1] Pentru o simplă comparație, trebuie menționat că în Elveția un profesor debutant are un salariu anual de 33.000 USD.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015.

[3] Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2015 privind unele măsuri în domeniul învățământului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 832 din 6 noiembrie 2015).

[4] Într-o speță, s-a decis că „Drepturile salariale fac parte dintr-un capitol distinct din bugetul local şi anume «cheltuieli de personal». Acestea beneficiază de prioritate în bugetul local conform statelor de funcții întocmite la propunerea de buget local, ce trebuie temeinic fundamentată de primar, care poartă şi responsabilitatea defectuozității propunerii făcute.

s-a reținut: „Plata muncii către salariați și a drepturilor de natură salarială cuvenite ca urmare a desfășurării muncii în condiții negociate legal nu poate fi supusă unei condiții potestative din partea angajatorului cu consecința sistării acestora ori de câte ori angajatorul nu întocmește corespunzător bugetul astfel încât să fie în măsură să respecte prevederile art. 156 Codul muncii referitoare la onorarea cu prioritate a obligațiilor salariale, iar împrejurarea că sumele respective sunt aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli potrivit legii este o garanție a plății drepturilor în discuție, întrucât nu poate fi permis angajatorului și nici statului să prevadă acordarea unor drepturi pentru angajator pe care tot acesta să le condiționeze de voința sa de a aloca sau nu resursele financiare necesare plății acestora"[1].

El nici nu ar putea condiționa plata drepturilor salariale cuvenite celui în cauză de prestarea altor activități decât cele prevăzute în contractul individual de muncă, care îl îndreptățesc la salarizare pentru munca depusă[2], și nici să diminueze salariul sub pretextul acoperirii unei pagube[3].

În caz de nerespectare a obligației menționate, salariatul interesat este îndreptățit să solicite instanței obligarea angajatorului la plata drepturilor salariale[4]. Curtea Constituțională „a reținut, în esență, că potrivit jurisprudenței sale, dreptul la salariu, se bucură, în egală măsură, de protecția acordată dreptului la muncă, fiind o componentă a acestuia, dar și protecția acordată dreptului de proprietate, întrucât reprezintă un „bun" în sensul art. 1 din primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Totodată, Curtea a reținut că deși drepturile salariale nu sunt drepturi reale, cum este dreptul de proprietate, ci drepturi de creanță, în privința apărării lor, în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului acestea sunt asimilate cu bunuri, statuându-se că noțiunile de „bun" și „proprietate" au un sens care nu este limitat la dreptul de proprietate asupra bunurilor corporale, ci cuprinde și alte drepturi și interese patrimoniale"[5].

Se poate înființa chiar poprirea în condițiile statornicite de Codul de procedură civilă (art. 780 și urm.), de vreme ce salariatul are un înscris (contractul individual de muncă) încheiat cu angajatorul, din cuprinsul căruia rezultă că este îndreptățit ca în anumite zile ale lunii să i se achite salariul. Acest act demonstrează, deci, existența creanței salariatului față de angajator[6].

În plus, art. 166 alin. (4) din Codul muncii statornicește: „întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului"[7]. Desigur că aceeași soluție se impune și în caz de plată parțială a drepturilor salariale, ce „reprezintă o neexecutare necores-

---

Privit din această perspectivă a mecanismului alcătuirii bugetului local și în considerarea priorității acordate de art. 156 din Codul muncii (art. 161 după republicare, n.n.) drepturilor salariale (salariul de bază, indemnizații, sporuri), care trebuie plătite înaintea oricăror obligații bănești, este neîndoios că aspectele de ordin administrativ sau financiar, ori disfuncționalitățile acestora (în speță lipsa fondurilor bănești necesare plății drepturilor salariale) nu pot afecta existența sau cuantumul drepturilor salariale stabilite imperativ de lege". (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă, decizia nr. 3382/2004, în „Dreptul" nr. 5/2005, p. 245-246).

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 159/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2015, p. 130.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia 2313/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii, Răspunderea patrimonială, contravențională și penală, Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2009, p. 232.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 5393/R/2013.

[4] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 20/R/2007 și nr. 21/R/2007.

[5] Decizia nr. 54/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 201 din 17 martie 2016).

A se vedea și: Decizia nr. 720/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 23 din 13 ianuarie 2016), Decizia nr. 435/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 576 din 29 iulie 2015), Decizia nr. 810/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 16 februarie 2016).

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3427/R/2008.

[7] Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a acestui text (Decizia nr. 1076/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 7 ianuarie 2008; Decizia nr. 744/2011 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 590 din 22 august 2011).

punzătoare a obligațiilor contractuale ce reveneau angajatorului şi echivalează, în realitate, cu executarea contractului"[1].

Anterior plății însă, angajatorul realizează o serie de operațiuni financiar-contabile, constând în calculul drepturilor salariale, reținerea şi virarea impozitului pe venit, a contribuțiilor la asigurări sociale (inclusiv pentru sănătate şi şomaj)[2] etc.

În temeiul art. 169 alin. (1) din Codul muncii, orice reținere din salariu poate fi operată numai în cazurile şi condițiile prevăzute de lege. Se prevede în continuare că „reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă" [alin. (2)][3].

S-a susținut că acest text încalcă dispozițiile art. 135 alin. (2) din Constituție, fiind contrar libertății contractuale, precum şi libertății comerțului.

Examinând critica, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 24/2003[4] a statuat că aceasta este nefondată. Interdicția reținerii din salariu cu titlu de daune, fără ca datoria să fie scadentă, lichidă şi exigibilă, constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă este menită să elimine arbitrajul din reglementările anterioare, când conducerea unității stabilea existența pagubei, întinderea acesteia, lua măsuri de recuperare prin dispoziție de imputare şi proceda de îndată la reținerea din drepturile salariale, urmând ca salariatul să se adreseze organelor de jurisdicție pentru apărarea intereselor sale legitime. În condițiile statului de drept, valoare consacrată prin art. 1 alin. (3) din Constituție, răspunderea patrimonială pentru daune se impune să se stabilească de către instanțele de judecată, care, potrivit Constituției, înfăptuiesc justiția în numele legii. Acelaşi principiu constituțional mai impune ca orice executare silită să aibă la bază un titlu executoriu valabil. Aceasta însă nu lezează *libertatea contractuală,* deoarece părțile contractante pot conveni de comun acord asupra modalităților de executare sau de stingere a obligațiilor lor reciproce. De asemenea, nu este îngrădit nici dreptul salariatului să consimtă de bunăvoie la recuperarea eventualelor daune cauzate de el, fără să aştepte pronunțarea unei hotărâri judecătoreşti. Ipoteza reglementată de dispoziția legală criticată se referă doar la situațiile în care salariatul nu acoperă de bunăvoie dauna cauzată angajatorului.

Dispoziția legală prohibitivă se înscrie în cadrul măsurilor de protecție a drepturilor salariale, în consens cu prevederile art. 8 alin. (1) din Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind protecția salariatului nr. 95/1949, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, prevederi potrivit cărora „Reținerile din salariu nu vor fi autorizate decât în condițiile şi limitele prescrise de legislația națională sau stabilite printr-un contract colectiv ori o hotărâre arbitrală"[5].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5433/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 137.

[2] În conformitate cu un clasament al competitivității globale, întocmit anual de *Forumul Economic Mondial*, din 148 de țări analizare, țara noastră ocupa un *loc codaş - 146*, în ceea ce priveşte presiunea fiscală pe muncă. Mai bine ca noi, stau, de exemplu: Ungaria – 132, Bulgaria – 105; Polonia – 73 (Adina Vlad, Dan Străuț, *România, corigenta lumii la şase materii*, în „Adevărul" din 6-8 septembrie 2013).

Pentru fiecare euro plătit angajaților ca salariu net, angajatorii români plătesc 83 de eurocenți statutului, fapt care ne plasează pe locul 7 în clasamentul costurilor cu forța de muncă din Uniunea Europeană. Media în U.E. este de 73 de eurocenți (Dan Străuț, *România în topul european al salariilor cocoşate de taxe*, în „Adevărul" din 13 martie 2014, p. 10).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4684/R/2009, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. Jurisprudență 2008-2009*, Editura Moroşan, 2010, p. 267-268.

Soluția este valabilă şi în situația în care reținerile se datorează calității de girant a salariatului (Curtea de Apel Craiova, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2711/2007, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 1/2008, Editura C.H. Beck, p. 42-43).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

În acelaşi sens, sunt: Decizia nr. 312/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 797 din 30 august 2004), Decizia nr. 123/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 213 din 29 martie 2007), Decizia nr. 660/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 532 din 28 iulie 2011).

[5] În acelaşi sens este şi Curtea de Apel Cluj, Secția a I-a civilă, decizia nr. 174/R/2013, în „Revista de drept social" nr. 7/2013, p. 47-48.

Art. 169 din Codul muncii este aplicabil şi în ipoteza în care s-a plătit un salariu superior celui din grila de salarizare, iar angajatorul are de recuperat diferența de bani încasată de cel în cauză[1].

În cazul pluralității de creditori ai salariatului – deoarece reținerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net [art. 169 alin. (4)], este prevăzută o ordine a acestor reţineri [art. 169 alin. (3)]:

a) obligațiile de întreținere;

b) contribuțiile şi impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

Este posibilă diminuarea salariilor plătite din fonduri publice, pe o anumită perioadă, prin voința legiuitorului,[2] măsura fiind considerată constituțională[3].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4684/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 142-144.

[2] De exemplu, prin Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 441 din 30 iunie 2010), au fost diminuate până la 31 decembrie 2010 [art. 16 alin. (1)] cuantumul brut al salariilor/soldelor/indemnizațiile lunare de încadrare, inclusiv sporuri, indemnizații şi alte drepturi de salarizare sau de natură socială etc. (art. 1-3, art. 13 etc.) A se vedea şi Ion Traian Ştefănescu, *Reducerea salariilor şi a pensiilor în lumina art. 53 din Constituția României*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2010, p. 9-14.

[3] Prin Deciziile nr. 872 şi 874/2010 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iunie 2010) Curtea Constituțională a reținut că deşi diminuarea salariului „se constituie într-o veritabilă restrângere a dreptului la muncă", totuşi, o atare măsură se poate realiza în condițiile strict şi limitativ prevăzute de art. 53 din Constituție" şi nume:

- să fie prevăzută prin lege;
- să se impună restrângerea sa;
- restrângerea să se circumscrie motivelor expres prevăzute de textul constituțional, şi anume pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor şi a libertăților cetățenilor; desfăşurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav;
- să fie necesară într-o societate democratică;
- să fie proporțională cu situația care a determinat-o;
- să fie aplicată în mod nediscriminatoriu;
- să nu aducă atingere existenței dreptului sau a libertății.

Cerințele menționate au fost considerate ca fiind îndeplinite, soluția legislativă fiind „determinată de apărarea securității naționale", iar „restrângerea prevăzută de legea criticată este necesară într-o societate democratică tocmai pentru menținerea democrației şi salvgardarea ființei statului".

În acelaşi sens sunt şi: Decizia nr. 132/2012 şi Decizia nr. 157/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 262 din 20 aprilie 2012); Decizia nr. 535/2012 şi Decizia nr. 625/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 464 din 9 iunie 2012); Decizia nr. 445/2012, Decizia nr. 446/2012 şi Decizia nr. 448/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 514 din 25 iulie 2012); Decizia nr. 465/2012 priveşte altceva (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 4 septembrie 2012); Decizia nr. 591/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 552 din 6 august 2012); Decizia nr. 655/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 10 august 2012); Decizia nr. 787/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 784 din 21 noiembrie 2012); Decizia nr. 798/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 816 din 5 decembrie 2012); Decizia nr. 806/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 825 din 7 decembrie 2012); Decizia nr. 1034/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 38 din 17 ianuarie 2013).

Prin Decizia nr. 939/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 11 august 2011) şi Decizia nr. 400/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 400 din 14 iunie 2012) şi Decizia nr. 574/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din 24 iulie 2012) şi Decizia nr. 620/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 522 din 27 iulie 2012) şi Decizia nr. 756/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 24 octombrie 2012) Curtea Constituțională a statuat că „salariile viitoare pe care angajatorul trebuie să le plătească angajatului *nu* intră în sfera de aplicare a dreptului de proprietate, angajatul neavând un atare drept pentru salariile ce vor fi plătite în viitor de către angajator ca urmare a muncii viitoare prestate de angajat. Dreptul de proprietate al angajatului în privința salariului vizează numai sumele certe, lichide şi exigibile". În acelaşi sens sunt: Decizia nr. 98/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 20 aprilie 2012); Decizia nr. 441/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 414 din 21 iunie 2012); Decizia nr. 442/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 414 din 21 iunie 2012); Decizia nr. 444/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 429 din 28 iunie 2012); Decizia nr. 493/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 429 din 28 iunie 2012); Decizia nr. 490/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 420 din 25 iunie 2012); Decizia nr. 491/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 420 din 25 iunie 2012); Decizia nr. 488/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 438 din 2 iulie 2012); Decizia nr. 526/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 486 din 16 iulie 2012); Decizia nr. 537/2012 şi Decizia nr. 538/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 469 din 10 iulie 2012); Decizia nr. 529/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 488 din 17 iulie 2012); Decizia nr. 756/2012

Art. 170 din Codul muncii prevede că „acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale".

Referindu-se la acest text, Curtea Constituțională a reținut că interdicția de a renunța, în tot sau în parte, la aceste drepturi sunt măsuri de protecție a salariaților, menite să asigure exercițiul neîngrădit al drepturilor şi al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecințele unor eventuale abuzuri ori amenințări din partea angajatorilor. O astfel de măsură de protecție a salariaților nu poate fi considerată a fi un privilegiu, contrară prevederilor art. 16 alin. (1) din Constituție, atât timp cât ea se justifică în considerarea situației unei anume categorii sociale care reclamă o astfel de protecție[1].

Potrivit art. 168 alin. (1) din Codul muncii, plata salariului se dovedeşte prin semnarea statului de plată, precum şi prin orice alte elemente justificative, care demonstrează efectuarea unei astfel de plăți. Acest text, a reținut Curtea Constituțională[2], „nu creează o situație discriminatorie sau favorizantă vreuneia dintre părțile contractului de muncă, ci pune doar în aplicare principiul general de drept comun prevăzut şi de art. 1191 din Codul civil (anterior n.n.), potrivit căruia actele juridice se dovedesc prin înscrisuri, fiind exclusă proba cu martori. Această cerință nu vine decât să contribuie la protejarea siguranței raporturilor juridice dintre salariați şi angajatori.

De asemenea, nu este împiedicată nici exercitarea dreptului la apărare al angajatorului, întrucât acesta este cel care deține documentele justificative prevăzute de textul de lege criticat, fiind necesară şi firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe".

S-a decis că registrul de casă şi plăți, nota contabilă şi balanța contabilă nu fac dovada plății drepturilor salariale[3]. Neproducerea dovezilor legale de către angajator, va determina obligarea sa la plata drepturilor salariale celui în cauză[4].

27. Impozitul pe veniturile din salarii. Conform Codului fiscal[5], printre categoriile de venituri supuse impozitului se află şi veniturile din salariu.

(publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 24 octombrie 2012); Decizia nr. 930/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 30 din 14 ianuarie 2013).

Totodată, Curtea Constituțională a reținut „că o situație de criză economică este un temei suficient de grav pentru a determina o măsură de reducere a salariilor aplicată nediscriminatoriu întregului personal plătit din fonduri publice, statul având o anumită marjă de apreciere în a adopta astfel de măsuri atunci când apar turbulențe economice grave care afectează întregul său sistem economic şi financiar.

Cu alte cuvinte, o situație de criză economică este un temei suficient de grav pentru a determina o măsură de reducere a salariilor aplicată nediscriminatoriu întregului personal plătit din fonduri publice.

Aşa cum rezultă din răspunsul Comisiei de la Veneția, statul are o anumită marjă de apreciere în a adopta astfel de măsuri atunci când apar turbulențe economice grave care afectează întregul său sistem economic şi financiar; astfel, Curtea a constatat că acest lucru se constituie chiar într-un veritabil argument suplimentar, în sensul că statul poate, în mod temporar, decide reducerea salariilor întregului personal plătit din fonduri publice în limite rezonabile, şi nu numai al judecătorilor - care ocupă o poziție distinctă în arhitectura statului -, răspunzând astfel unei situații de gravă criză economică ce afectează statul - *qui potest plus, potest minus*" (Decizia nr. 545/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 2 iulie 2012).

Având în vedere că „drepturile salariale ale personalului din sectorul bugetar sunt stabilite prin lege, intervenția statului în sensul modificării acestor drepturi nu poate fi privită ca o imixtiune nejustificată în raporturile dintre angajator şi salariat..." (Decizia nr. 787/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 784 din 21 noiembrie 2012).

De reținut este: şi Curtea Europeană a Drepturilor Omului a considerat că statul nostru „nu a depăşit marja sa de apreciere şi nu a rupt justul echilibru între cerințele de interes general ale colectivității şi protecția drepturilor fundamentale ale individului" (Decizia din 6 decembrie 2011, în cauzele *Felicia Mihăieş şi Adrian Gavril Senteş* împotriva României).

[1] Decizia nr. 494/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 18 ianuarie 2005).

[2] Decizia nr. 1010/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 12 august 2010); Decizia nr. 35/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2012).

[3] Curtea de Apel Timişoara, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2333/2008, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 4/2008, p. 45-46.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 4538/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 140-142.

[5] Legea nr. 227/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688 din 10 septembrie 2015), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 25 martie 2016).

Aşa cum prevede art. 76 alin. (1) din acest act normativ, sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani şi/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfăşoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detaşare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate persoanelor care obțin venituri din salarii şi asimilate salariilor.

Sunt asimilate salariilor:

„a) indemnizațiile din activități desfăşurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;

b) indemnizațiile din activități desfăşurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;

c) solda lunară acordată potrivit legii;

d) sumele din profitul net cuvenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum şi participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;

e) sume reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;

f) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat şi de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist şi ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum şi drepturile cuvenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;

g) remunerația primită de preşedintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007 privind înființarea, organizarea şi funcționarea asociațiilor de proprietari, cu modificările şi completările ulterioare;

h) sumele primite de membrii fondatori ai societăților constituite prin subscripție publică;

i) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum şi sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete şi altele asemenea;

j) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;

k) indemnizațiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detaşării, după caz, în altă localitate, în țară şi în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților şi instituțiilor publice;

(ii) străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

l) indemnizațiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detaşării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului nerezident de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

m) indemnizațiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară şi în străinătate, în interesul desfăşurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care îşi desfăşoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist şi ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum şi de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

n) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității nerezidente de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

o) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;

p) sume reprezentând salarii/solde, diferențe de salarii/solde, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum și actualizarea lor cu indicele de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/ hotărâri judecătorești definitive și executorii;

q) indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă;

r) remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii;

s) orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură" [art. 76 alin. (2)].

Nu sunt impozabile:

„a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, cât și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.

Nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile nici veniturile de natura celor prevăzute mai sus, realizate de persoane fizice, dacă aceste venituri sunt primite în baza unor legi speciale și finanțate din buget;

b) drepturile de hrană acordate de angajatori angajaților, în conformitate cu legislația în vigoare;

c) hrană acordată de angajatori angajaților, în cazul în care potrivit legislației în materie este interzisă introducerea alimentelor în incinta unității;

d) contravaloarea folosinței locuinței de serviciu sau a locuinței din incinta unității ori căminului militar de garnizoană și de unitate, potrivit repartiției de serviciu, numirii conform legii sau specificității activității prin cadrul normativ specific domeniului de activitate, compensația lunară pentru chirie pentru personalul din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, precum și compensarea diferenței de chirie, suportată de persoana fizică, conform legilor speciale;

e) cazarea şi contravaloarea chiriei pentru locuinţele puse la dispoziţia persoanelor cu rol de reprezentare a intereselor publice, a angajaţilor consulari şi diplomatici care lucrează în afara ţării, în conformitate cu legislaţia în vigoare;

f) contravaloarea echipamentelor tehnice, a echipamentului individual de protecţie şi de lucru, a alimentaţiei de protecţie, a medicamentelor şi materialelor igienico-sanitare, a altor drepturi privind sănătatea şi securitatea în muncă, precum şi a uniformelor obligatorii şi a drepturilor de echipament, ce se acordă potrivit legislaţiei în vigoare;

g) contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajaţii îşi au reşedinţa şi localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situaţiile în care nu se asigură locuinţă sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii;

h) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, primite de salariaţi, potrivit legii, pe perioada delegării/detaşării, după caz, în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. k), precum şi cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare;

i) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, primite de salariaţii care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenţi, pe perioada delegării/detaşării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. l), precum şi cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare;

j) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în interesul desfăşurării activităţii, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliţi potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care îşi desfăşoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societăţile administrate în sistem dualist şi ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, şi de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, în limita plafonului neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. m), precum şi cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare. Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfăşurării activităţii;

k) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfăşurării activităţii, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entităţi nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. n), precum şi cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare.

Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfăşurării activităţii;

l) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură primite de persoanele fizice care desfăşoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării sau detaşării, în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum şi cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare;

m) sumele primite, potrivit dispoziţiilor legale, pentru acoperirea cheltuielilor de mutare în interesul serviciului;

n) indemnizaţiile de instalare ce se acordă o singură dată, la încadrarea într-o unitate situată într-o altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate după absolvirea studiilor, în limita unui salariu de bază la angajare, precum şi indemnizaţiile de instalare şi mutare acordate personalului din instituţiile publice, potrivit legii;

o) sumele sau avantajele primite de persoane fizice din activităţi dependente desfăşurate într-un stat străin, indiferent de tratamentul fiscal din statul respectiv, inclusiv din activităţi dependente desfăşurate la bordul navelor în apele internaţionale. Fac excepţie veniturile salariale plătite de către sau în numele unui angajator care este rezident în România ori are sediul permanent în România, care sunt impozabile în România numai în situaţia în care România are drept de impunere;

p) cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională şi perfecţionarea angajaţilor, administratorilor stabiliţi potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat şi directorilor care îşi desfăşoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfăşurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor;

q) costul abonamentelor telefonice şi al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;

r) avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării şi la momentul exercitării acestora;

s) diferenţa favorabilă dintre dobânda preferenţială stabilită prin negociere şi dobânda practicată pe piaţă, pentru credite şi depozite;

ş) contribuţiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările şi completările ulterioare, şi cele reprezentând contribuţii la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislaţia privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entităţi autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparţinând Spaţiului Economic European, suportate de angajator pentru angajaţii proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;

t) primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicată, suportate de angajator pentru angajaţii proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;

ţ) avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50% conform prevederilor art. 25 alin. (3) lit. l)[1] şi art. 68 alin. (7) lit. k[2])" (art. 76 alin. 4).

În conformitate cu prevederile art. 77 din Codul fiscal, se acordă deduceri personale celor care au un venit lunar brut de până la 1500 lei inclusiv, astfel:

---

[1] Acest text dispune: „Următoarele cheltuieli au deductibilitate limitată: l) 50% din cheltuielile aferente vehiculelor rutiere motorizate care nu sunt utilizate exclusiv în scopul activităţii economice, cu o masă totală maximă autorizată care să nu depăşească 3.500 kg şi care să nu aibă mai mult de 9 scaune de pasageri, incluzând şi scaunul şoferului, aflate în proprietatea sau în folosinţa contribuabilului. Aceste cheltuieli sunt integral deductibile pentru situaţiile în care vehiculele respective se înscriu în oricare dintre următoarele categorii:

1. vehiculele utilizate exclusiv pentru servicii de urgenţă, servicii de pază şi protecţie şi servicii de curierat;
2. vehiculele utilizate de agenţii de vânzări şi de achiziţii;
3. vehiculele utilizate pentru transportul de persoane cu plată, inclusiv pentru serviciile de taximetrie;
4. vehiculele utilizate pentru prestarea de servicii cu plată, inclusiv pentru închirierea către alte persoane sau pentru instruire de către şcolile de şoferi;
5. vehiculele utilizate ca mărfuri în scop comercial.

Cheltuielile care intră sub incidenţa acestor prevederi nu includ cheltuielile privind amortizarea.

În cazul cheltuielilor aferente vehiculelor rutiere motorizate reprezentând diferenţe de curs valutar înregistrate ca urmare a derulării unui contract de leasing, limita de 50% se aplică asupra diferenţei nefavorabile dintre veniturile din diferenţe de curs valutar/veniturile financiare aferente creanţelor şi datoriilor cu decontare în funcţie de cursul unei valute, rezultate din evaluarea sau decontarea acestora şi cheltuielile din diferenţe de curs valutar/cheltuielile financiare aferente."

[2] Conform acestui text: „Nu sunt cheltuieli deductibile: k) 50% din cheltuielile aferente vehiculelor rutiere motorizate care nu sunt utilizate exclusiv în scopul desfăşurării activităţii şi a căror masă totală maximă autorizată nu depăşeşte 3.500 kg şi nu au mai mult de 9 scaune de pasageri, incluzând şi scaunul şoferului, aflate în proprietate sau în folosinţă. Aceste cheltuieli sunt integral deductibile pentru situaţiile în care vehiculele respective se înscriu în oricare dintre următoarele categorii:

1. vehiculele utilizate exclusiv pentru servicii de urgenţă, servicii de pază şi protecţie şi servicii de curierat;
2. vehiculele utilizate de agenţii de vânzări şi de achiziţii;
3. vehiculele utilizate pentru transportul de persoane cu plată, inclusiv pentru serviciile de taximetrie;
4. vehiculele utilizate pentru prestarea de servicii cu plată, inclusiv pentru închirierea către alte persoane sau pentru instruire de către şcolile de şoferi;
5. vehiculele utilizate ca mărfuri în scop comercial.

Cheltuielile care intră sub incidenţa acestor prevederi nu includ cheltuielile privind amortizarea.

În cazul vehiculelor rutiere motorizate, aflate în proprietate sau în folosinţă, care nu fac obiectul limitării deducerii cheltuielilor, se vor aplica regulile generale de deducere.

Modalitatea de aplicare a acestor prevederi se stabileşte prin normele metodologice date în aplicarea art. 68."

„(i) pentru contribuabilii care nu au persoane în întreținere - 300 lei;
(ii) pentru contribuabilii care au o persoană în întreținere - 400 lei;
(iii) pentru contribuabilii care au două persoane în întreținere - 500 lei:
(iv) pentru contribuabilii care au trei persoane în întreținere - 600 lei;
(v) pentru contribuabilii care au patru sau mai multe persoane în întreținere - 800 lei."

Pentru contribuabilii care realizează venituri brute lunare, cuprinse între 1051 şi 3000 lei inclusiv, se acordă deduceri personale în anumite limite şi condiții [alin. (1) şi (2)].

Impozitul pe veniturile din salarii este lunar şi se determină „prin aplicarea cotei de 16% asupra bazei de calcul determinată ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum şi, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat..." (art. 78).

Obligația de a calcula şi de a plăti impozit lunar la bugetul de stat, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care s-a realizat venitul, revine fiecărui plătitor de salarii şi venituri asimilate salariilor (art. 80).

28. Contribuția de asigurări sociale. Potrivit dispozițiilor Codului fiscal, sunt contribuabili plătitorii de venit la sistemul public de pensii, printre altele, „persoanele fizice şi juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, atât pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii ori asimilate salariilor desfăşoară activitate, cât şi pe perioada în care acestea beneficiază de concedii şi indemnizații de asigurări sociale de sănătate" [art. 136 lit. c)].

Cotele de contribuții sunt următoarele:

„a) 26,3% pentru condiții normale de muncă, din care 10,5% pentru contribuția individuală şi 15,8% pentru contribuția datorată de angajator;

b) 31,3% pentru condiții deosebite de muncă, din care 10,5% pentru contribuția individuală şi 20,8% pentru contribuția datorată de angajator;

c) 36,3% pentru condiții speciale de muncă şi pentru alte condiții de muncă astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare, din care 10,5% pentru contribuția individuală şi 25,8% pentru contribuția datorată de angajator."

„Baza lunară de calcul al contribuției individuale de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezintă câştigul brut realizat din salarii şi venituri asimilate salariilor, în țară şi în alte state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum şi a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, care include:

a) veniturile din salarii, în bani şi/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege. În situația personalului român trimis în misiune permanentă în străinătate, veniturile asupra cărora se datorează contribuția sunt cele prevăzute la art. 145 alin. (1) lit. a)[1];

b) indemnizațiile din activități desfăşurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;

c) indemnizațiile din activități desfăşurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;

d) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale şi regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum şi sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor şi în consiliul de administrație;

e) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat şi de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist şi ai consiliului de supraveghere, potrivit legii,

[1] Potrivit acestui text, „baza lunară de calcul o reprezintă „câştigul salarial brut lunar în lei, corespunzător funcției în care personalul român trimis în misiune permanentă în străinătate, de către persoanele juridice din România, este încadrat în țară".

precum şi drepturile cuvenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;

f) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum şi sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete şi altele asemenea;

g) sumele din profitul net cuvenite administratorilor societăţilor, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum şi participarea la profitul unităţii pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;

h) sumele reprezentând participarea salariaţilor la profit, potrivit legii;

i) sume reprezentând salarii/diferenţe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătoreşti rămase definitive şi irevocabile/hotărâri judecătoreşti definitive şi executorii;

j) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite de salariaţi, potrivit legii, pe perioada delegării/detaşării, după caz, în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în ţară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizaţie, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităţilor şi instituţiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

k) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite de salariaţii care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detaşării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător ţării de rezidenţă a angajatorului, de care ar beneficia personalul din instituţiile publice din România dacă s-ar deplasa în ţara respectivă, cu respectarea prevederilor legislaţiei europene aplicabile în domeniul securităţii sociale, precum şi a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

l) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în interesul desfăşurării activităţii, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliţi potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care îşi desfăşoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societăţile administrate în sistem dualist şi ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum şi de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în ţară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizaţie, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităţilor şi instituţiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

m) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfăşurării activităţii, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entităţi din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător ţării de rezidenţă a entităţii, de care ar beneficia personalul din instituţiile publice din România dacă s-ar deplasa în ţara respectivă;

n) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007, cu modificările și completările ulterioare;

o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, pentru care baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale este suma reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut, prevăzut la alin. (3), corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical;

p) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;

q) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă" [art. 139 alin. (1)].

Pe perioada în care se beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, „baza lunară de calcul a contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat este suma reprezentând 35% din câștigul salarial mediu brut" (art. 144).

Pentru persoanele fizice trimise în misiune permanentă în străinătate, baza lunară de calcul a contribuției individuale o reprezintă:

„a) câștigul salarial brut lunar în lei, corespunzător funcției în care personalul român trimis în misiune permanentă în străinătate, de către persoanele juridice din România, este încadrat în țară;

b) ultimul salariu avut înaintea plecării, care nu poate depăși plafonul de 3 salarii de bază minime brute pe țară, în cazul soțului/soției care însoțește personalul trimis în misiune permanentă în străinătate și căruia/căreia i se suspendă raporturile de muncă sau raporturile de serviciu;

c) totalitatea drepturilor salariale corespunzătoare funcției de încadrare în cazul membrilor corpului diplomatic și consular al României, cărora li se suspendă raporturile de muncă ca urmare a participării la cursuri ori alte forme de pregătire în străinătate, pe o durată care depășește 90 de zile calendaristice, precum și în cazul categoriilor de personal trimise în misiune temporară sau permanentă în străinătate, prevăzute prin hotărâre a Guvernului" [art. 145 alin. (1)].

Angajatorii, persoanele asimilate acestora și alte organisme prevăzute de lege (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Casa Națională de Asigurări de Sănătate etc.) „au obligația de a calcula și de a reține la sursă contribuțiile individuale de asigurări sociale, precum și obligația de a calcula contribuțiile de asigurări sociale datorate de aceștia, după caz" [art. 146 alin. (1)].

Contribuțiile de asigurări sociale individuale „se plătesc la bugetul asigurărilor sociale de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, după caz, împreună cu contribuția angajatorului ori a persoanelor asimilate angajatorului..." [art. 146 alin. (3)]. În același mod se procedează și în ceea ce privește contribuțiile datorate de angajatori [art. 146 alin. (7)].

29. Contribuția pentru asigurările sociale de sănătate. Este reglementată de Legea nr. 95/2006[1] și de Codul fiscal – Legea nr. 227/2015.

De esența asigurărilor sociale de sănătate este plata contribuției care dă dreptul la asistența medicală[2].

---

[1] Privind reforma în domeniul sănătății (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015), modificată ulterior.

[2] Prin Legea nr. 346/2002 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014), a fost reglementată asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, care presupune și *obligația plății unei contribuții*.

Au obligația acestei plăți atât *angajatorii,* cât și *asigurații.*

Cotele de contribuții de asigurări sociale de sănătate sunt următoarele:

„a) 5,5% pentru contribuția individuală;

b) 5,2% pentru contribuția datorată de angajator" (art. 156 din Codul fiscal).

„Baza lunară de calcul al contribuției individuale de asigurări sociale de sănătate, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, în țară și în străinătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, o reprezintă câștigul brut care include:

a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege. În situația personalului român trimis în misiune permanentă în străinătate, veniturile din salarii cuprind salariile de bază sau, după caz, soldele funcțiilor de bază corespunzătoare funcțiilor în care persoanele respective sunt încadrate în țară, la care se adaugă, după caz, sporurile și adaosurile care se acordă potrivit legii;

b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;

c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;

d) solda lunară acordată potrivit legii;

e) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;

f)remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile cuvenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;

g) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;

h) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;

i) sumele din profitul net cuvenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;

j) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;

k) sume reprezentând salarii/solde, diferențe de salarii/solde, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;

l) indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă;

m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

n) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a

angajatorului, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

o) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

p) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

q) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit legii, privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari;

r) ajutoarele și plățile compensatorii care se acordă, conform legii, personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, la trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, care îndeplinesc condițiile pentru pensionare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității naționale;

s) ajutoarele și plățile compensatorii care se acordă, conform legii, personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, la trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, care nu îndeplinesc condițiile pentru pensionare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității naționale;

ș) veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă" [art. 157 alin. (1)].

Angajatorii „au obligația de a calcula și de a reține la sursă contribuțiile individuale de asigurări sociale de sănătate, precum și obligația de a calcula contribuțiile de asigurări sociale de sănătate datorate de aceștia, după caz" [art. 168 alin. (1)].

Contribuțiile individuale se plătesc până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, după caz, împreună cu contribuția angajatorului ori a persoanelor asimilate angajatorului [art. 168 alin. (3)].

30. Contribuțiile asigurărilor pentru șomaj. Au calitatea de contribuabili/plătitori la sistemul pentru șomaj:

„a)cetățenii români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, precum și cetățenii români, cetățenii altor state sau

apatrizii care nu au domiciliul sau reşedinţa în România în condiţiile prevăzute de legislaţia europeană aplicabilă în domeniul securităţii sociale, precum şi în acordurile privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

b) persoanele fizice şi juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora" (art. 184 din Codul fiscal).

Cotele de contribuţii sunt:

„a) 0,5% pentru contribuţia individuală;

b) 0,5% pentru contribuţia datorată de angajator" (art. 186).

Baza lunară de calcul a contribuţiei individuale de asigurări pentru şomaj, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, „o reprezintă câştigul brut realizat din salarii şi venituri asimilate salariilor în ţară şi în alte state, cu respectarea prevederilor legislaţiei europene aplicabile în domeniul securităţii sociale, precum şi a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, care include:

a) veniturile din salarii, în bani şi/sau în natură, obţinute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;

b) indemnizaţiile din activităţi desfăşurate ca urmare a unei funcţii de demnitate publică, stabilite potrivit legii;

c) indemnizaţiile din activităţi desfăşurate ca urmare a unei funcţii alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;

d) remuneraţia obţinută de directorii cu contract de mandat şi de membrii directoratului de la societăţile administrate în sistem dualist şi ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum şi drepturile cuvenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;

e) sumele reprezentând participarea salariaţilor la profit, potrivit legii;

f) sume reprezentând salarii, diferenţe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătoreşti rămase definitive şi irevocabile/hotărâri judecătoreşti definitive şi executorii;

g) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite de salariaţi, potrivit legii, pe perioada delegării/detaşării, după caz, în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în ţară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizaţie, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităţilor şi instituţiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

h) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite de salariaţii care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detaşării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător ţării de rezidenţă a angajatorului, de care ar beneficia personalul din instituţiile publice din România dacă s-ar deplasa în ţara respectivă, cu respectarea prevederilor legislaţiei europene aplicabile în domeniul securităţii sociale, precum şi a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

i) indemnizaţiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în ţară şi în străinătate, în interesul desfăşurării activităţii, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către directorii care îşi desfăşoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societăţile administrate în sistem dualist şi ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum şi de către manageri, în baza contractului de

management prevăzut de lege, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților şi instituțiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

j) indemnizațiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfăşurării activității, de către directorii care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;[1]

k) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator, potrivit legii;

l) indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, suportate de angajator" [art. 187 alin. (1)].

Angajatorii „au obligația de a calcula şi de a reține la sursă contribuțiile individuale de asigurări pentru şomaj, precum şi obligația de a calcula contribuțiile de asigurări pentru şomaj datorate de aceştia, după caz" [art. 190 alin. (1)].

Contribuțiile se plătesc „până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, după caz, împreună cu contribuția angajatorului ori a persoanelor asimilate angajatorului" [art. 190 alin. (3)].

31. Contribuția pentru concedii şi indemnizații de asigurări sociale de sănătate. În conformitate cu art. 192 din Codul fiscal, „Contribuabilii/plătitorii de venit obligați la plata contribuției pentru concedii şi indemnizații de asigurări sociale de sănătate sunt, după caz:

a) persoanele fizice şi juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, pentru cetățenii români, cetățeni ai altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reşedința în România, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum şi a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

b) persoanele fizice cetățeni români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reşedința în România, şi care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum şi a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

c) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene şi a municipiului Bucureşti, pentru persoanele care beneficiază de indemnizație de şomaj sau, după caz, de alte drepturi de protecție socială care se acordă din bugetul asigurărilor pentru şomaj, potrivit legii, şi pentru care dispozițiile legale prevăd plata contribuției pentru concedii şi indemnizații de asigurări sociale de sănătate din bugetul asigurărilor pentru şomaj" (art. 192).

Contribuțiile se datorează pentru următoarele categorii de venituri:

„a) veniturile din salarii sau asimilate salariilor, definite conform art. 76;

b) indemnizațiile de şomaj;

c) indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau unei boli profesionale" [art. 193 alin. (1)].

---

[1] Lit. j) a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 50/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 817 din 3 noiembrie 2015).

Cota de contribuție este de 0,85% (art. 194).

Baza lunară de calcul „o reprezintă suma câștigurilor brute realizate din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în străinătate, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, care include:

a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;

b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;

c) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;

d) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;

e) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile cuvenite managerilor, în baza contractului de management prevăzut de lege;

f) sumele reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;

g) sume reprezentând salarii, diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;

h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

(i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;

(ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

k) indemnizațiile şi orice alte sume de aceeaşi natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport şi cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfăşurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depăşeşte plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă" [art. 195 alin. (1)].

„Se exceptează de la plata contribuției pentru concedii şi indemnizații de asigurări sociale de sănătate veniturile acordate, potrivit legii, personalului militar în activitate, polițiştilor şi funcționarilor publici cu statut special care îşi desfăşoară activitatea în instituțiile din sectorul de apărare, ordine publică şi securitate națională" (art. 197).

Contribuția, „se plăteşte până la data 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, după caz" [art. 199 alin. (3)].

32. Contribuția de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale. Art. 201 din Codul fiscal dispune:

„Contribuabilii/plătitorii de venit la sistemul de asigurări sociale de stat, obligați la plata contribuției de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale, sunt, după caz:

a) persoanele fizice şi juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, pentru cetățenii românii cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reşedința în România cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum şi a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

b) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene şi a municipiului Bucureşti, pentru persoanele care beneficiază de indemnizație de şomaj pe toată durata efectuării practicii profesionale în cadrul cursurilor organizate potrivit legii".

Contribuția se datorează pentru următoarele categorii de venituri:

a) veniturile din salarii sau asimilate salariilor;

b) indemnizația de şomaj primită de şomeri pe toată durata efectuării practicii profesionale în cadrul cursurilor organizate legal (art. 202).

Cota de contribuție este cuprinsă între 0,15% şi 0,85%, diferențiată în funcție de clasa de risc. Prin excepție, ea este de 1% în cazul şomerilor pe toată durata efectuării practicii profesionale în cadrul cursurilor organizate legal (art. 203).

Baza lunară de calcul „o reprezintă suma câştigurilor brute realizate de angajații acestora, în țară şi în alte state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum şi a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte" (art. 204).

Angajatorii au obligația de a calcula contribuțiile şi de a plăti „până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, după caz" (art. 207).

33. Contribuția la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. Această contribuție se datorează de către angajatori(art. 210 din Codul fiscal). Cota acesteia este de 0,25% (art. 211).

Baza lunară de calcul „o reprezintă suma câştigurilor brute realizate de angajații care au la bază un contract individual de muncă, din salarii sau venituri asimilate salariilor, în țară şi în alte

state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte" (art. 212).

Angajatorii au obligația de a calcula contribuția și de a o plăti „până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, după caz" (art. 214).

34. Condiții privind plata salariilor. Potrivit Codului muncii salariul se plătește în bani [art. 166 alin. (1)]. Ca excepție este posibilă și plata parțială în natură, numai dacă astfel se prevede în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă și doar în cazul salariaților cărora angajatorul le asigură hrană, cazare sau alte facilități. Condiția este însă ca suma în bani să nu fie mai mică decât salariului minim brut pe țară [art. 166 alin. (3), coroborat cu art. 165].

Salariul poate fi plătit în valută, în total sau în parte, atunci când cetățenii români sunt încadrați în muncă la ambasadele, consulatele ori la organizațiile (sau reprezentanțele) internaționale care funcționează în țara noastră[1]. De asemenea, este salarizat în valută personalul român trimis în misiune permanentă în străinătate[2].

Plata salariului se face cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz [art. 166 alin. (1)].

În mod obișnuit, salariile se plătesc de două ori pe lună, adică chenzinal. În cazul instituțiilor publice însă, salariile se plătesc de regulă lunar, eșalonat, pe categorii de astfel de instituții[3].

Conform art. 166 alin. (2), plata se poate efectua prin virament într-un cont bancar.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 149/2007 privind aprobarea unor măsuri în domeniul finanțelor publice[4] s-a dispus ca „ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, precum și instituțiile publice din subordinea acestora, indiferent de sistemul de finanțare, vor lua măsurile necesare pentru plata drepturilor salariale ale personalului prin intermediul cardurilor (art. 5). Este o obligație de la care sunt exceptați salariații instituțiilor publice cu sediul în mediul rural, care doar la cerere beneficiază de plata drepturilor salariale prin intermediul cardurilor (art. 6).

Numai că prin Decizia nr. 859/2009[5], Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a prevederilor respective (și a altora care privesc plata drepturilor salariale prin intermediul cardurilor), constatând că ele contravin dispozițiilor art. 44 alin. (1) din Constituție ce garantează dreptul de proprietate și celor ale art. 1 par. 1 din primul Protocol adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

---

[1] A se vedea, de exemplu: art. 11 și următoarele din Hotărârea Guvernului nr. 1222/1990 privind regimul impozitelor și taxelor aplicabile reprezentanțelor din România ale societăților comerciale sau organizațiilor economice străine, precum și drepturile și obligațiile legale de salarizarea personalului român (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 132 bis din 26 noiembrie 1990), modificată ulterior.

[2] Hotărârea Guvernului nr. 837/1995 cu privire la criteriile de salarizare în valută și celelalte drepturi în valută și în lei ale personalului trimis în misiune permanentă în străinătate (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 210 din 5 septembrie 1996), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 754/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 553 din 4 august 2011).

[3] A se vedea Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 86/2005 privind reglementarea datei plății salariilor la instituțiile publice (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 2 februarie 2005), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 102/2015 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 83 din 30 ianuarie 2015).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882 din 21 decembrie 2007, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 8 aprilie 2008), aprobată prin Legea nr. 150/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 18 iulie 2008), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 23/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 636 din 29 august 2014).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 520 din 29 iulie 2009.

Motivarea este următoarea:

Chiar dacă drepturile salariale nu sunt drepturi reale, cum este dreptul de proprietate, ci drepturi de creanță, în privința apărării lor, în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului acestea sunt asimilate cu bunuri, statuându-se că noțiunile de „bun" și „proprietate" au un sens care „nu este limitat la dreptul de proprietate asupra bunurilor corporale, ci cuprinde și alte drepturi și interese patrimoniale" (cauza Beyler împotriva Italiei, 2000).

Obligarea personalului din instituțiile publice de a primi drepturile salariale prin intermediul cardului condiționează folosința acestor „bunuri" de existența bancomatelor și automat de voința unor persoane juridice private (bănci), care percep pentru eliberarea banilor anumite comisioane. În aceste condiții, se ajunge la micșorarea drepturilor salariale ale persoanelor din instituțiile publice, fără a se ține cont de consimțământul acestora. Mai mult, titularii cardurilor nu pot folosi și dispune de drepturile lor salariale în orice situație, fiind ținuți de limitarea zilnică a retragerilor sumelor de bani al căror plafon este stabilit de bancă. Or, nici chiar legiuitorul nu poate limita un drept, decât doar pentru un interes de utilitate publică, și nicidecum pentru un interes privat.

Nimeni nu poate împiedica însă ca persoana să poată solicita eliberarea unui card pentru a putea primi drepturile sale salariale sau alte drepturi de creanță în această modalitate financiară."

Art. 167 din Codul muncii dispune că salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta. Ridicarea drepturilor salariale de către alte persoane, fără să existe o împuternicire în acest sens, reprezintă o faptă prejudiciabilă pentru salariat, ceea ce-i dă dreptul să recupereze de la angajator sumele respective, pe calea unei acțiuni în răspundere patrimonială[1]. Din interpretarea dispozițiilor textului citat „rezultă că proba plății salariului, deși reprezintă un fapt juridic, nu poate fi făcută cu mijloace de probă îngăduite de dreptul comun, reprezentat de Codul civil, valabile pentru oricare alte fapte juridice"[2].

În caz de deces al salariatului, drepturile datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Din formularea textului rezultă că, pe de o parte, drepturile băneşti ale defunctului salariat se plătesc persoanelor menționate, independent de calitatea lor de moștenitori legali sau rezervatari și de împrejurarea dacă au acceptat sau nu succesiunea ori au solicitat sau nu deschiderea procedurii succesorale; pe de altă parte, indiferent de calitatea drepturilor lor de moștenire trebuie respectată ordinea înscrisă la art. 167 alin. (2). De exemplu, dacă există soț supraviețuitor, toată suma se achită acestuia, chiar dacă acesta nu este beneficiarul întregii moșteniri. Doar în cazul în care nu există niciuna din persoanele enumerate, drepturile se plătesc „celorlalți moștenitori în condițiile dreptului comun[3]". În conformitate cu prevederile art. 168 din Codul muncii, „plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit" [alin. (1)][4]. Aceste înscrisuri „se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii" [alin. (2)].

---

[1] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 63/CM/2007.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 5434/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2015, p. 127-128.

[3] Este vorba de (alți) *moștenitori legali* (descendenți - nepoți din fii, ascendenți - părinți, bunici etc. sau colaterali – unchi, mătuși, precum și de moștenitorii testamentari).

[4] În caz de conflict de muncă, angajatorul are obligația de a dovedi că a plătit drepturile salariale cuvenite salariatului, iar proba acestei situații de fapt nu poate fi făcută decât „prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit" (Curtea de Apel

Curtea Constituțională a reținut că textul citat „nu creează o situație discriminatorie sau favorizantă vreuneia dintre părțile contractului de muncă. Această cerință prevăzută de textul criticat nu vine decât să contribuie la protejarea siguranței raporturilor juridice dintre salariați și angajatori.

De asemenea (în caz de litigiu) nu este împiedicată nici exercitarea dreptului la apărare al angajatorului, întrucât acesta este cel care deține documentele justificative prevăzute de textul de lege criticat, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe"[1].

Art. 161 din Codul muncii stabilește regula generală conform căreia „salariile se plătesc înaintea oricărei obligații ale angajatorilor".

În cazul falimentului angajatorului, însă, creanțele izvorâte din raportul de muncă se află pe ordinea 3, după taxele, timbrele sau price alte cheltuieli aferente procedurii legale, inclusiv cheltuieli necesare pentru conservarea și administrarea bunurilor din averea debitorului, precum și plata remunerațiilor persoanelor angajate cu realizarea acestei proceduri etc.[2]

Codul muncii constituind *legea generală,* iar Legea nr. 85/2014 cea *specială,* rezultă că aceasta din urmă se va aplica exclusiv în situația declanșării procedurii pe care o reglementează.

35. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale. Prima reglementare a plății salariilor în caz de insolvență a angajatorului (faliment sau lichidare judiciară) o constituie *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95 din anul 1949* privind protecția salariaților[3].

Înainte de a fi prevăzut de dreptul comunitar (Directiva Consiliului nr. 80/987 CEE privind apropierea legislațiilor Statelor membre referitoare la protecția salariaților în caz de insolvabilitate a patronului, modificată prin Directiva nr. 2002/74 CE)[4], acest fond a apărut în țările Europei occidentale: mai întâi în *Belgia* – 1967, apoi în *Olanda* – 1968, *Suedia* – 1970, *Danemarca și Finlanda* – 1972, *Franța și Norvegia* – 1974 etc. Scopul său a fost acela de a oferi o soluție pentru acei lucrători care nu își puteau primi salariile din cauza insolvabilității patronilor[5].

Directiva 80/987/CEE, a fost modificată de mai multe ori și în mod substanțial, iar Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la 9 decembrie 1989, prevede la punctul 7 că realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitate și că această îmbunătățire trebuie să implice, unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor privind ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile de disponibilizare colectivă și cele privind falimentul.

De aceea, a fost adoptată Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului[6].

București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 912/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013, p. 139).

[1] Decizia nr. 1010/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 571 din 12 august 2010); Decizia nr. 882/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 din 18 decembrie 2012).

[2] A se vedea art. 165 din Legea nr. 85/2014 procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 25 iunie 2014), modificată ulterior.

[3] Ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973 (publicată în Buletinul oficial nr. 81 din 6 iunie 1973).

Ulterior, Organizația Internațională a Muncii a adoptat Convenția nr. 173 din anul 1992 privind protecția creanțelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a celui care angajează (neratificată de țara noastră).

[4] A se vedea pentru acest fond: Bernard Teyssié, *Droit européen du travail*, troisiéme édition, Litèc, Paris, 2006, p. 212-216; Costel Gîlcă, *Reorganizarea întreprinderilor. Analiza dispozițiilor noului Cod al muncii în raport cu legislația și jurisprudența europeană*, Editura Rosetti, 2005, p. 214-225.

[5] Bureau International du Travail, *Protection du salaire,* p. 196 și urm.

[6] Publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nr. L 283/36 din 28 octombrie 2008.

Normele comunitare se aplică, aşa cum a decis Curtea Europeană de Justiţie, în cazul *Francovich* (nr. C-479/93), tuturor lucrătorilor salariaţi ai căror angajatori fac obiectul, în ceea ce priveşte patrimoniul lor, unei proceduri care vizează despăgubirea colectivă a creditorilor pe care îi au[1].

Inspirându-se din dreptul comunitar şi din legislaţia ţărilor Europei occidentale, legiuitorul nostru, în art. 172 din Codul muncii[2], a reglementat, cu caracter general, *fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale.* Ulterior, a fost adoptată Legea nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale[3].

Potrivit acestei legi, „creanţele salariale" sunt „drepturile salariale şi alte drepturi băneşti datorate şi neplătite salariatului, care au fost stabilite în contractul individual de muncă şi/sau în contractul colectiv de muncă" [art. 4 lit. d)], iar „angajator transnaţional este persoana fizică sau juridică ce desfăşoară activităţi pe teritoriul României şi cel puţin pe al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European" [art. 4 lit. b)].

Din Fondul de garantare se asigură plata creanţelor salariale ce rezultă din contractele individuale şi colective de muncă încheiate de salariaţi cu angajatorii împotriva cărora au fost pronunţate hotărâri judecătoreşti definitive de deschidere a procedurii insolvenţei şi faţă de care a fost dispusă măsura ridicării totale sau parţiale a dreptului de administrare (art. 2)[4].

Constituirea, gestionarea şi utilizarea Fondului de garantare are la bază următoarele principii:

a) principiul contributivităţii, conform căruia Fondul de garantare se constituie pe baza contribuţiilor datorate de angajatori;

b) principiul obligativităţii, potrivit căruia angajatorii au, conform legii, obligaţia de a participa la constituirea Fondului de garantare;

c) principiul repartiţiei, pe baza căruia fondul realizat se redistribuie pentru plata drepturilor salariale datorate de angajatorii în stare de insolvenţă;

d) universalitatea obligaţiei de plată a creanţelor salariale, indiferent de îndeplinirea sau neîndeplinirea obligaţiei de contribuţie a angajatorilor;

e) Fondul de garantare este independent de resursele gestionate de instituţia de administrare;

f) Fondul de garantare nu poate face obiectul măsurilor asigurătorii sau al executării silite (art. 3).

Cea mai importantă resursă financiară a Fondului o constituie contribuţia angajatorilor [definiţi la art. 4 lit. a)], într-o cotă de 0,25%, aplicată asupra sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuţiei individuale la bugetul asigurărilor pentru şomaj realizate de salariaţii încadraţi cu contract individual de muncă (art. 7)[5].

Gestionarea Fondului se face de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, prin agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă judeţene şi a municipiului Bucureşti (art. 10).

Din resursele Fondului se suportă, următoarele categorii de creanţe salariale:

a) salariile restante;

b) compensaţiile băneşti restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariaţi, dar numai pentru maximum un an de muncă;

---

[1] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Regimul creanţelor salariale în cazul insolvenţei angajatorului*, în Dreptul nr. 10/2006, p. 52.

[2] Text modificat prin Ordonanţa de urgenţă Guvernului nr. 65/2005.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 453 din 25 mai 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 117/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 891 din 30 decembrie 2010).

În aplicarea acestei legi, au fost aprobate Normele metodologice, prin Hotărârea Guvernului nr. 1850/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1038 din 28 decembrie 2006).

[4] De menţionat este că potrivit art. 161 pct. 3 din Legea nr. 85/2014 privind procedura de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă şi vechea reglementare, creanţele izvorâte din raporturile de muncă se află pe ordinea doi în ceea ce priveşte plata lor în cazul falimentului (după taxele, timbrele sau orice alte cheltuieli aferente procedurii respective).

[5] A se vedea art. 211 din Codul fiscal.

c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă şi/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă;

d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă şi/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;

e) indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a le plăti pe durata întreruperii temporare a activității (art. 13).

Creanțele se suportă pentru o perioadă de 3 luni calendaristice [art. 15 alin. (1)][1].

Stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților şi efectuarea plății acestora se realizează de agențiile teritoriale, la cererea scrisă a administratorului sau lichidatorului angajatorului în stare de insolvență.

Agenția teritorială poate proceda la stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților şi la efectuarea plății acestora şi în baza cererii formulate de către salariații angajatorului în stare de insolvență sau de organizațiile legal constituite ce reprezintă interesele acestora.

Înainte de a se adresa agenției teritoriale, salariații sau organizațiile legal constituite ce reprezintă interesele acestora trebuie să notifice în scris administratorul sau lichidatorul angajatorului în stare de insolvență, în vederea efectuării demersurilor necesare pentru plata creanțelor salariale (art. 19).

Analizându-se stadiul aplicării normelor Organizației Internaționale a Muncii la cea de a 91 sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii din anul 2003 (în special, a Convenției nr. 95 şi a Recomandării nr. 85 privind protecția salariului, a Convenției nr. 173 şi a Recomandării nr. 180 asupra protecției creanțelor salariaților în caz de insolvabilitate a patronilor etc.) s-a apreciat că instituțiile de garantare a plății salariilor, deşi prezintă o serie de avantaje, nu sunt panaceul la toate problemele de insolvabilitate a societăților comerciale. Ele creează o anumită certitudine în ceea ce priveşte asigurarea plății salariilor, dar conțin şi limite legat de sumele maxime protejate şi perioadele acoperite. Nici nu pot înlocui procedurile tradiționale de faliment referitoare la lichidarea activelor şi la reglarea datoriilor prioritare conform ordinii de repartiție stabilite. Fondurile respective, pentru a fi eficiente, presupun existența unor inspecții ale muncii bine organizate şi responsabile, o administrare corectă a acestor fonduri.

În condițiile unei conjuncturi economice mondiale, caracterizate printr-o incertitudine crescândă şi previziuni mai degrabă sumbre – se mai apreciază – necesitatea unei protecții tot mai puternice a câştigurilor salariaților este mai presantă ca niciodată. De aici şi nevoia transpunerii în practica națională a normelor internaționale[2].

[1] Directiva 2008/94/CE stabileşte că statele membre pot include perioada de 3 luni într-o perioadă de referință a cărei durată nu poate fi mai mică de 6 luni. Cele care prevăd o perioadă de referință de cel puțin 18 luni pot limita durata perioadei pentru care drepturile salariale neachitate urmează să fie plătite de către instituția de garantare la 8 săptămâni.

În acest caz, pentru calculul perioadelor minime se folosesc intervale care sunt cele mai favorabile salariatului (art. 4).

[2] Bureau International du Travail, Genève, *op. cit.*, p. 205-206.

Capitolul XIV

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

§1. Considerații generale privind timpul de muncă

1. Noțiune. Timpul de muncă reprezintă durata stabilită, dintr-o zi sau săptămână, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă sau, altfel definit, „orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislației în vigoare" (art. 111 din Codul muncii)[1].

Salariatul trebuie să fie în această perioadă prezent la locul de muncă, să-şi îndeplinească atribuțiile de serviciu sub autoritatea şefilor ierarhici, să nu-şi părăsească postul.

În dreptul european, „timpul de lucru" este acea perioadă de timp în care lucrătorul se află la dispoziția angajatorului şi în exercițiul activității sau funcției sale[2]. Potrivit dreptului francez, „durata de muncă efectivă este timpul în care salariatul se află la dispoziția angajatorului şi trebuie să se conformeze directivelor acestuia, fără să poată avea ocupații personale"[3].

Rezultă din cele ce preced că în sintagma „timpul de muncă" intră nu numai timpul în care se prestează efectiv munca, ci şi cel în care salariatul „se află la dispoziția angajatorului". Este vorba, aşadar, de acele perioade în care acesta nu efectuează operațiunile specifice muncii sale, nu lucrează, ci, de exemplu, aşteaptă sarcinile (ordinul) de serviciu, materia primă, marfa, clienții, pacienții, beneficiarii etc. desigur că, şi aceasta este regula pentru a fi vorba de timp de muncă,

---

[1] În cazul personalului civil navigant, timpul de muncă este „orice perioadă în care acest personal se află la dispoziția angajatorului, desfăşurându-şi activitatea şi îndeplinindu-şi sarcinile de serviciu în conformitate cu legislația şi cu reglementările naționale aplicabile" [art. 1 lit. a)], din Ordinul privind limitarea timpului de muncă pentru personalul aeronautic civil navigant şi stabilirea unor drepturi ale acestuia, al ministrului transporturilor, construcțiilor şi turismului nr. 43/2003 şi al ministrului muncii, solidarității sociale şi familiei nr. 393/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 632 din 3 septembrie 2003), modificat prin Ordinul nr. 628/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 731 din 28 august 2006).

În cea ce priveşte polițiştii, se dispune că „prin program de lucru se înțelege perioada în care polițistul îşi desfăşoară activitatea şi îndeplineşte sarcinile şi atribuțiile de serviciu potrivit prevederile fişei postului" (art. 1 din Ordinul nr. 577/2008 privind programul de lucru al polițiştilor, formele de organizare a acestuia şi alocarea repausului săptămânal, al ministrului internelor şi reformei administrative, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 618 din 22 august 2008).

[2] A se vedea art. 2 pct. 1 din Directiva Consiliului şi a Parlamentului European din 4 noiembrie 2003 privind organizarea timpului de muncă (2003/88/CEE), în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 188-198.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Camera a III-a) a decis că textul menționat (art. 2 pct. 1), în situația lucrătorilor care nu au un loc de muncă fix sau obişnuit, trebuie interpretat în sensul că „timpul pe care aceşti lucrători îl consacră deplasărilor zilnice de la domiciliu la locurile în care se află primul şi respectiv ultimul client desemnat de angajator constituie punct de lucru" (Hotărârea din 10 septembrie 2015, în cauza C-266/14/ în „Revue de droit du Travail" nº 10 - octobre 2015, p. 581). În acelaşi sens, este şi art. L. 3121-4, fraza II din Codul muncii francez.

A se vedea şi Mare Vericel, *Le temps de déplacement domicile – travail en droit euroéen*, în „Revue de droit du Travail nº 1- janvier 2016, p. 46-48.

[3] Art. L. 3121-1 Code du travail.

salariatul trebuie să fie prezent la locul său de muncă[1]. Este şi situaţia, de exemplu, a personalului care conduce şi/sau deserveşte locomotivele în sistemul feroviar. În cazul acestui personal este stabilit un *timp de conducere efectivă a locomotivei* şi un *timp de muncă în staţionarea trenului*[2].

Desigur că în timpul de muncă nu intră şi cel necesar deplasării la locul de muncă de la şi până la domiciliul angajatului şi nici cel necesar echipării şi dezechipării cu îmbrăcămintea specifică (echipamentul de lucru, uniforma etc.)[3].

Timpul de muncă nu trebuie confundat cu programul de lucru. Pe când timpul de muncă înseamnă numărul de ore pe zi ori săptămână în care este obligatorie desfăşurarea activităţii salariale, programul de lucru este reprezentat de orele între care se prestează munca zilnic, adică între momentul de începere a activităţii şi cel în care acesta se încheie. Stabilirea programului de lucru intră în competenţa angajatorului[4], însă el trebuie să respecte dispoziţiile legale care prevăd şi limitează timpul de muncă.

Pot fi stabilite şi programe inegale sau individualizate de lucru în condiţiile precizate de Codul muncii (art. 113-115).

Timpul de muncă se află într-o indisolubilă legătură cu timpul de odihnă sau cu perioadele de repaus[5]; reglementarea lui reprezintă o garanţie a dreptului fundamental la odihnă.

Dispoziţiile legale care reglementează timpul de muncă şi timpul de odihnă *au caracter imperativ; orice derogare de la aceste dispoziţii este inadmisibilă*[6].

2. Importanţă. Timpul de muncă ocupă o poziţie centrală în cadrul relaţiilor de muncă: reprezintă o clauză importantă a contractului individual de muncă; în cadrul său angajatorul îşi îndeplineşte sarcinile de serviciu. El constituie un instrument de măsurare a muncii şi de organizare a activităţii angajatorilor. În funcţie de timpul de muncă se fixează şi se calculează salariul minim brut pe ţară, se negociază şi se stabilesc salariile individuale.

Se susţine chiar că timpul de muncă se află la originea dreptului muncii[7]. Într-adevăr, ducând o luptă susţinută pentru apărarea drepturilor lor, salariaţii au înscris, printre primele revendicări, stabilirea prin lege a limitelor de muncă, reglementarea repausului săptămânal şi a concediului de odihnă plătit.

---

[1] A se vedea Raluca Dimitriu, *Consideraţii în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaţilor*, în „Dreptul" nr. 7/2008, p. 123-125.

Se consideră că „*lato sensu*...noţiunea de timp de muncă include şi pauzele de masă, precum şi timpul necesar salariaţilor pentru echipare sau dezechipare, la începutul şi sfârşitul programului" (Andreea Laura Enescu, *op. cit.*, p. 26).

[2] *Timpul de conducere efectivă* a locomotivei reprezintă cumulul „de secvenţe din serviciul continuu maxim admis pe locomotivă în care personalul de locomotivă realizează efectiv actul de conducere a locomotivei sau deservirea acesteia, participă la desfăşurarea proceselor tehnologice privind efectuarea manevrei feroviare, compunerea sau descompunerea trenului, efectuarea probelor regulamentare de frână, conducerea şi/sau deservirea locomotivelor de multiplă tracţiune".

Timpul de muncă în staţionarea trenului reprezintă cumulul „de secvenţe din serviciul continuu maxim admis pe locomotivă, altul decât timpul de conducere efectivă a locomotivei, în care personalul de locomotivă nu conduce locomotiva ce participă la remorcarea trenului, pe o perioadă continuă de timp, mai mare de 15 minute" [art. 1 alin. (3) lit. g) şi f) din Normele privind serviciul maxim admis pe locomotivă, efectuat de personalul care conduce şi/sau deserveşte locomotive în sistemul feroviar din România, aprobat prin Ordinul ministrului transporturilor nr. 256/2013, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 198 din 8 aprilie 2013].

[3] Curtea de casaţie franceză a definit timpul de muncă astfel: „perioada de timp în care salariatul este ţinut să se afle la locul de muncă, în localurile determinate şi impuse de angajator, indiferent de modalitatea de deţinere a acestor localuri, cu scopul de a răspunde la orice necesitate de intervenţie fără a se putea îndeletnici în mod liber de treburile sale personale" („Revue de droit du Travail n° 4 – avril 2013, p. 230).

[4] Conform jurisprudenţei franceze modificarea orarului de muncă (a orelor de începere şi încetare a programului de lucru) constituie un atribut al angajatorului. Ca urmare, salariatul care justifică un motiv legitim, nu poate refuza schimbarea orelor în care trebuie să presteze munca (Camera socială a Curţii de Casaţie, Hotărârea din 2 aprilie 2014, nr. 13-11060, în „Revue de droit du travail" n° 7/8 – juillet/août 2014, p. 478).

[5] În temeiul art. 133 din Codul muncii, „perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă".

[6] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii,* tratat, vol. 2, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1979, p. 300.

[7] Eric Abry, în Franck Morel, *op. cit.*, p. 9-10.

În ţara noastră, *Regulamentul industriilor insalubre din anul 1894*, care a pus „bazele legislaţiei muncitoreşti din România" (Gheorghe Taşcă, *Politica socială a României – Legislaţia muncitorească*, Bucureşti, 1940, p. 353), a reglementat, pentru prima dată, timpul de muncă al copiilor, precum şi pauzele de odihnă a acestora.

3. Clasificare. În baza dispozițiilor Codului muncii (art. 111-127), timpul de muncă poate fi împărțit în trei categorii:

– timpul de muncă având o durată normală (8 ore pe zi şi 40 ore pe săptămână);
– timpul de muncă redus (sub durata normală);
– timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară).

§2. Durata timpului de muncă

4. Durata normală a timpului de muncă. Conform Codului muncii, pentru salariații cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână [art. 112 alin. (1)][1].

Se dă astfel satisfacție dispozițiilor constituționale potrivit cărora „durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore" [art. 41 alin. (3)][2].

Prevederile art. 112 alin. (1) din Codul muncii au fost criticate deoarece „omit să precizeze că se aplică numai cu privire la un singur contract individual de muncă", ceea ce este, desigur, evident.

Curtea Constituțională a respins însă, ca inadmisibilă excepția e motivul că ea „nu este competentă să modifice ori să completeze dispozițiile legale deduse controlului său"[3].

Durata de 8 ore a zilei de muncă asigură desfăşurarea, în condiții obişnuite, a procesului de producție, şi răspunde cerințelor de ordin biologic, material, spiritual şi social al salariaților[4]. Nu mai puțin însă această durată este justificată din punct de vedere istoric[5], fiind rezultatul unei lungi evoluții; ea este susceptibilă de a fi redusă în funcție de stadiul dezvoltării economice şi sociale[6].

---

[1] În mod normal, cele 24 de ore ale unei zile se împart astfel: 8 ore sunt alocate muncii, următoarele 8 ore sunt rezervate odihnei, iar celelalte 8 ore sunt utilizate pentru relaxare, activități casnice etc. Dar, conform unui studiu numai 35% dintre români respectă repartizarea menționată. Majoritatea celor activi muncesc în medie 10 ore pe zi; pentru odihnă repartizează 7 ore, restul pentru alte activități. Odată cu înaintarea în vârstă creşte şi durata muncii, astfel că cei de vârsta a treia muncesc în medie 11,4 ore pe zi şi alocă altor activități (inclusiv relaxării) 5,9 ore (potrivit cotidianului „Adevărul" din 14 iunie 2011, p. 35).

[2] În medie, în cele 28 de țări ale Uniunii Europene, timpul efectiv de lucru este de 39,9 ore pe săptămână, față de timpul mediu, conform contractelor, care este de 38,7 ore.

Dintre toți europenii, românii muncesc cel mai mult. Cel puțin aşa reiese dintr-un studiu realizat de European Industrial Relations Observatoriy (EIRO), care situează țara noastră pe primul loc în topul numărului de ore lucrate efectiv pe săptămână de angajați. Astfel, salariații din România lucrează, în medie, 41,2 ore pe săptămână, fiind urmați de cei din Malta (40,7 ore pe săptămână), Marea Britanie (40,6 ore), Luxemburg (40,6 ore); Bulgaria (40,5 ore). La polul opus se află Finlanda (cu 37,3 ore) şi Franța (cu 37,4 ore) (Cătălina Sohan, *Muncim cel mai mult din Europa*, în „Libertatea" din 4 august 2010, p. 3).

De precizat este că în *Franța*, durata legală a timpului de muncă efectiv lucrat este de 35 de ore pe săptămână (art. L. 3121-10 Cod du travail). În Italia, ca la noi, orarul normal de lucru săptămânal este de 40 ore (Rosario D'Aponte, Giovambattista Vavala, *Diritto del lavoro e legislazione sociale*, Gruppo Wolters Kluwer, Italia, 2014, p. 182).

Se pare însă că japonezii lucrează peste 50 de ore pe săptămână, chiar 60 de ore.

Datorită muncii în exces, două fenomene sunt specifice şi serioase în Japonia:

- Karô-shi – decesul cauzat de maladiile cerebrale şi cardiovasculare determinate de surmenajul de la locul de muncă;

- Karô – jisatsu – sinuciderile urmare a bolilor mintale cauzate de acelaşi surmenaj (Yojiro Shibata, *Temps de travail et droit social au Japan*, în „Revuie de droit du Travail", n° 3 - mars 2014, p. 206).

[3] Decizia nr. 1004/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 575 din 18 august 2009).

[4] România se afla situată într-un grup de 107 țări care au optat pentru săptămâna de lucru cu mai puțin de 48 de ore (între care se numără Austria, Canada, Finlanda, Franța, Israel, Italia Moldova, Polonia, Portugalia, Rusia); în 61 de țări (Germania, Danemarca, Irlanda, Olanda, Anglia) săptămâna de lucru este de 48 de ore (Conférence Internationale du Travail, 93e session, 2005, *Durée du travail*, p. 24-25).

[5] Limitarea duratei zilei de muncă la 8 ore este justificată având în vedere că din punct de vedere istoric cea mai importantă revendicare a muncitorilor (inclusiv cu ocazia manifestațiilor din Chicago în perioada 1-4 mai 1866) a fost reducerea programului zilnic de lucru de la 14-16 ore, la 8 ore.

[6] A se vedea şi Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 477.

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus.

În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (art. 113)[1].

Modul concret de stabilire a unui astfel de program – prevede art. 116 din Cod – va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut prin regulamentul intern.

Dar, de vreme ce programul de lucru a fost stabilit prin contractul colectiv de muncă – legea părților – angajatorul nu poate să-l modifice unilateral; acest program poate fi modificat numai în urma negocierii colective prin încheierea unui act adițional la acel contract[2].

Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Angajatorul are posibilitatea să stabilească programe individuale de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile sau, în absența acestora, în regulamentul intern.

Într-o atare situație, durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic. Într-adevăr, există posibilitatea stabilirii de programe individualizate de muncă cu acordul sau la solicitarea salariatului (art. 118).

Conform art. 119 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului Inspecției Muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

5. Munca de noapte[3]**.** Potrivit art. 125 din Codul muncii, este muncă de noapte cea prestată între orele 22.00 – 6.00.

Salariatul de noapte, este, după caz:

a) cel care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) cel care efectuează o astfel de muncă în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru[4].

---

[1] În cazul conducerii/deservirii locomotivei în echipă completă, serviciul continuu maxim admis pe locomotivă al personalului ce conduce şi/sau deserveşte locomotiva este de 12 ore, din care timpul de conducere efectivă a locomotivei nu va depăşi:

a) 8 ore pentru trenurile de călători şi mixte;

b) 9 ore pentru trenurile de marfă;

c) 12 ore pentru trenurile de marfă care urmează să manevreze pe secție - trenurile locale de marfă - trenurile convoaie de manevră în complexe feroviare, trenurile de serviciu, pentru locomotive multiple, intercalate, împingătoare de la trenurile remorcate în multiplă tracțiune, locomotive izolate, precum şi activitatea de manevră" (art. 2 din Normele Aprobate prin Ordinul nr. 256/2013, *cit. supra*).

„În cazul conducerii/deservirii locomotivei în sistem simplificat - fără mecanic ajutor, serviciul continuu maxim admis pe locomotivă al personalului ce conduce şi/sau deserveşte locomotiva este de:

a) 9 ore pentru trenurile de călători şi mixte, din care timpul de conducere efectivă a locomotivei nu va depăşi 7 ore;

b) 10 ore pentru trenurile de marfă, din care timpul de conducere efectivă a locomotivei nu va depăşi 8 ore;

c) 12 ore pentru trenurile de marfă care urmează să manevreze pe secție - trenurile locale de marfă - trenurile convoaie de manevră în complexe feroviare, trenurile de serviciu, pentru locomotive multiple, intercalate, împingătoare de la trenurile remorcate în multiplă tracțiune, locomotive izolate, precum şi activitatea de manevră."

[2] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, minori şi familie, litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 439/CM/2007.

[3] A se vedea şi Andreea Laura Enescu, *op. cit.*, p. 116-164.

[4] Potrivit art. L.3122-31 şi R.3122-8 din Codul muncii francez, „este considerat lucrător de noapte, acel lucrător care îndeplineşte, în cursul unei perioade de referință, un număr minimal de ore de noapte fixate, în absența unei dispoziții convenționale, la 270 de ore de muncă în timpul unei perioade de 12 luni consecutive".

În temeiul art. 128 din Codul muncii, este interzis ca tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani să presteze muncă de noapte [alin. (1)].[1] Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează însă, *nu pot* fi obligate să presteze o asemenea muncă [alin. (2)].[2] Rezultă că femeile, în general, nu sunt exceptate de la posibilitatea de a lucra noaptea, iar cele aflate în situaţia avută în vedere la art. 128 alin. (2) îşi pot da acordul să muncească noaptea[3].

Durata normală a timpului de lucru pentru salariatul de noapte nu poate depăşi o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referinţă de maxim 3 luni calendaristice, cu respectarea dispoziţiilor legale cu privire la repaosul săptămânal. Pentru cei a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă, timpul de lucru nu va depăşi 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil, şi numai în situaţia în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese, stabilite în contractul colectiv încheiat la nivel superior.

Într-o asemenea situaţie, angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

În conformitate cu art. 126 fost 123 din Codul muncii, modificat prin Legea nr. 40/2011, salariaţii de noapte beneficiază:

„a) fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru."

6. Durata redusă a timpului de muncă. Sunt situaţii în care durata timpului de muncă se situează sub 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână[4].

O primă situaţie este *cea a tinerilor în vârstă de până la 18 ani,* în cazul cărora durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână [art. 112 alin. (2)].

Regula este valabilă şi în situaţia în care tânărul cumulează mai multe funcţii în baza unor contracte individuale de muncă[5].

O altă situaţie este cea a *salariatelor gravide şi a celor care alăptează.* Potrivit art. 13 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003[6], „în baza recomandării medicului de familie,

---

În aplicarea acestui text, Curtea de Casaţie a apreciat că angajatorul trebuie să ia în calcul nu totalul orelor efectiv realizate noaptea, ci orarul obişnuit de muncă al salariatului (Hotărârea din 7 martie 2012, nº 1021744, în „Revue de droit du Travail" nº 4- avril 2012, p. 193).

[1] Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 600/2007, tinerii nu pot presta muncă de noapte – între orele 20,00 şi 6,00 – (art. 12).

[2] În acelaşi sens este şi art. 19 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă. Conform acestui act normativ, în cazul în care sănătatea salariatelor este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat, ca pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menţinerea salariului de bază brut lunar. Dacă acest transfer nu este posibil, aceasta va beneficia de concediu de risc maternal [art. 19 alin. (4)].

[3] Spre deosebire de legea noastră, în conformitate cu prevederile art. L. 3122-32 din Codul muncii francez, având în vedere pericolele pe care le prezintă munca de noapte pentru sănătatea şi securitatea femeilor, recurgerea acestora la munca de noapte trebuie să fie excepţională. Ea trebuie să fie justificată de necesitatea de a asigura continuitatea activităţii economice sau a serviciilor sociale utile (Curtea de Casaţie, Hotărârea din 24 septembrie 2014, nº 13-24851, în „Revue de droit du travail" nº 11 - nov. 2014, p. 658).

[4] Dacă în România aproximativ 80% din salariaţi lucrează cu program normal de 8 ore/zi şi 40 ore/săptămână, cu *program redus procentul este de doar 4,5%.*

[5] Art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007).

Transpune Directiva Consiliului 94/33/CE din 22 iunie 1994 privind protecţia tinerilor la locul de muncă, Publicată în JOCE L 216/1994.

[6] Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003), aprobată prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 154/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 445 din 22 iunie 2015).

salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului". Art. 17 din același act normativ dispune: „Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului" [alin. (1)-(3)].

Și contractul individual de muncă cu timp parțial presupune o durată redusă a timpului de muncă și anume sub 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână (art. 103).

În temeiul dispozițiilor art. 13 alin. (2) din Legea nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice[1] soțul sau rudele care au în îngrijire o persoană vârstnică dependentă și sunt salariați pot beneficia de un program redus de lucru de o jumătate de normă. Drepturile salariale se primesc integral, diferența suportându-se din bugetul local (corespunzător salariului brut lunar al asistentului social debutant cu pregătire medie). De asemenea, cel în cauză beneficiază de vechime în muncă potrivit programului normal de lucru.

Beneficiază de timp de lucru redus cu cel puțin o pătrime salariații care, potrivit art. 41 din Legea nr. 346/2002[2], au afecțiuni cauzate de accidente de muncă sau de boli profesionale care nu le permit un program normal[3].

Posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi este prevăzută și în cazul persoanelor cu handicap[4].

Prestarea muncii cu reducerea zilei de lucru se impune și în condițiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000[5] în perioadele de temperaturi extreme.

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase[6], cei care desfășoară efectiv activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase, beneficiază de reducerea duratei timpul de muncă *sub 8 ore pe zi,* această *reducere nu afectează salariul și vechimea în muncă* (art. 1). Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și locurilor de muncă pentru care durata timpului de lucru se reduce sub 8 ore pe zi se face pe baza următoarelor criterii: a) natura factorilor nocivi-fizici, chimici sau biologici și mecanismul de acțiune al acestora asupra organismului; b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori; c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi; d) existența unor condiții de muncă ce implică un *efort fizic mai mare*, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații; e) existența unor condiții de muncă ce implică o solicitare nervoasă deosebită, atenție foarte încordată și multilaterală sau concentrare intensă și un ritm de lucru intens; f) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă; determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire; g) structura *și nivelul morbidității* în raport cu specificul locului de muncă; h) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la *uzura prematură* a organismului. Durata

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 157 din 6 martie 2007,modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 316 din 13 mai 2010).

[2] Privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014).

[3] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 578.

[4] Art. 83 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008), modificată ulterior.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 404 din 20 iulie 2001).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 27 martie 1991.

timpului de lucru se reduce, ținându-se seama de acțiunea factorilor enumerați asupra stării de sănătate şi capacității de muncă şi de măsura în care consecințele acțiunilor acestor factori pot fi diminuate sau eliminate prin micşorarea timpului de expunere (art. 2).

Privind încadrarea locurilor de muncă în *condiții deosebite*, urmează să se aibă în vedere şi dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 246/2007[1].

Calificarea locurilor de muncă în condiții deosebite se face pe baza buletinelor de determinări a noxelor profesionale, efectuate în prezența inspectorului de muncă, eliberate de laboratoarele abilitate, care să ateste depăşirea valorilor – limită de expunere profesională, ori a documentelor care să ateste simpla prezență a unor agenți chimici foarte periculoşi sau agenți biologici care nu au prevăzută limită admisibilă (art. 2).

Totodată, trebuie avută în vedere Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003[2] privind metodologia şi criteriile de încadrare a persoanelor în *locuri de muncă speciale*, adică cele, „unde există factori de risc profesional, care, prin natura sarcinii de muncă şi a condițiilor de realizare a acesteia conduc în timp la reducerea prematură a capacității de muncă, îmbolnăviri profesionale şi la comportamente riscante în activitate cu urmări grave asupra securității şi sănătății angajaților şi/sau a altor persoane" [art. 1 lit. a)], precum şi Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[3]. În Anexele nr. 1-4 ale acestui din urmă act normativ sunt prevăzute locurile de muncă încadrate în condiții speciale şi enumerate activitățile respective.

Durata reducerii timpului normal de muncă şi categoriile de personal care beneficiază de acest program se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități şi unități.

Program redus de 6 ore în medie pe zi este prevăzut pentru medicii, personalul sanitar cu pregătire superioară şi personalul sanitar mediu etc. încadrați în unitățile publice din sistemul sanitar, în următoarele activități:

a) anatomie patologică;

b) medicină legală, în activitatea de prosectură şi disecție;

c) activitatea de radiologie – imagistică medicală şi roentgenterapie, medicină nucleară şi radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie şi cateterism cardiac[4] etc.

Medicii încadrați în unitățile publice din sectorul sanitar, din unitățile şi compartimentele de cercetare ştiințifică medico–farmaceutică, în serviciile de ambulanță au un program de 7 ore în medie pe zi[5] etc.

7. Timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară). Art. 120 alin. (1) din Codul muncii prevede că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (peste 40 de ore) este considerată muncă suplimentară[6].

---

[1] Privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1169 din 9 martie 2007), modificată ulterior.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 10 noiembrie 2003, modificată ulterior.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată ulterior.

Prin Decizia nr. 351/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 321 din 14 mai 2007), Curtea Constituțională a respins ca inadmisibilă excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 1 alin. (1), (2) şi (3) şi ca neîntemeiată a dispozițiilor art. 2 din Legea nr. 226/2006.

[4] A se vedea art. 2 alin. (3), art. 8 alin. (3), art. 9 alin. (3), art. 11 alin. (2) din Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea şi efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, aprobat prin Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 676 din 26 iulie 2004), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1067/2012 al ministrului sănătății publice (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 734 din 31 octombrie 2012).

[5] A se vedea art. 2 alin. (1), art. 3 alin. (1), art. 4, art. 4[1], art. 6 alin. (1) din Regulamentul citat *supra*.

[6] Un studiu realizat în anul 2015 pentru *Microsoft* arată că aproximativ 15% din români lucrau 51 de ore pe săptămână sau mai mult, procent aproape dublu față de media europeană de 9%. În acelaşi timp, datele *Eurostat* arată că rata productivității în România este de 5,5 euro/ora, adică de 7 ori sub media europeană şi de aproape 12 ori mai mică decât rata productivității în *Norvegia* (Ioana Nicolescu, *Trândăvia omoară meseria...*, în „Adevărul" din 5 iunie 2015, p. 9).

Posibilitatea existenței unei durate zilnice a timpului de muncă mai mare (sau mai mică) de 8 ore este prevăzută şi de art. 115. Atunci când această durată este de 12 ore, trebuie să urmeze o perioadă de repaus de 24 de ore.

Pentru anumite categorii de personal este prevăzută, uneori, o durată maximă a timpului de lucru superioară duratei normale.

De exemplu, în cazul conducătorilor auto, durata de conducere[1] cuprinsă între două perioade zilnice de odihnă sau între o perioadă zilnică de odihnă şi o perioadă săptămânală de odihnă nu trebuie să depăşească 9 ore. Aceasta se poate extinde până la 10 ore de două ori pe săptămână.

Durata totală de conducere pe parcursul unei perioade de două săptămâni consecutive nu trebuie să depăşească 90 de ore.

De asemenea, în cazul personalului bugetar se prevede o durată maximă de 360 de ore suplimentare anual[2].

Având ca sursă *dreptul european* (Directiva nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 referitoare la unele aspecte ale organizării timpului de muncă, care a înlocuit Directiva 93/104 din 22 iunie 2000)[3], legiuitorul nostru a prevăzut (la art. 114 din Codul muncii) că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare[4].

Prin excepție însă, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână [art. 114 alin. (2)].

Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin Contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depăşească 6 luni [art. 114 alin. (3)]. Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății şi securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință, dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depăşească 12 luni [art. 114 alin. (4)].

La stabilirea perioadelor de referință menționate nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situațiile de suspendare a contractului individual de muncă [art. 114 alin. (5)].

Prevederile privind munca suplimentară nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani [art. 114 alin. (6)][5]. Soluția este logică, având în vedere că în baza art. 112 alin. (2), durata timpului de muncă pentru tinerii respectivi este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână [art. 112 alin. (2)].

---

[1] A se vedea art. 6 din Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului european şi Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții din legislația socială în domeniul transporturilor rutiere, modificată de regulamentele (CEE) nr. 3821/85 şi (CE) nr. 2135/85 al Consiliului şi a abrogat Regulamentul (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului.

A se vedea şi Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele şi perioadele de odihnă ale conducătorilor auto şi utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007), modificată ulterior.

[2] Art. 18 alin. (2) din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

[3] A se vedea Melanie Schmitt, *Droit du travail L'Union Européenne*, Édition Larcier, Bruxelles, 2010, p. 125 ; Luminița Dima, *Relații de muncă şi industriale în Uniunea Europeană*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 115-117.

[4] Art. 111 (devenit după republicarea Codului muncii – art. 114) a fost modificat prin Legea nr. 40/2011, urmărindu-se astfel transpunerea cât mai fidelă a normei europene, dar, şi flexibilizarea legislației muncii în concordanță cu realitățile de pe piața muncii.

Cu toate acestea se consideră că „transpunerea standardului european este corectă însă nu şi completă... Omisiunile din legea română sunt de natură nu numai să afecteze drepturi fundamentale ale salariaților, dar şi să-i expună la riscuri incontrolabile în măsură să limiteze periculos nivelul lor de protecție" (Nicolae Voiculescu, *Considerații privind dispozițiile referitoare la flexibilizarea şi securitatea relațiilor de muncă în Legea nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 54).

[5] În același sens este şi art. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.

Printr-o interpretare strict juridică a prevederilor legale se va ajunge la următoarele concluzii:

– regula este că durata maximă legală a timpului de muncă *nu* poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, ceea ce, evident presupune şi depăşirea duratei zilei de lucru de 8 ore pe zi, având în vedere că săptămâna de lucru este de 5 zile;

– excepţional, pot fi depăşite cele 48 de ore, cu condiţia ca media orelor de muncă calculată pe perioada de referinţă să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

Într-o asemenea situaţie, numai prin analogie (printr-o interpretare *de lege lata*) putem considera că astfel pot fi depăşite şi cele 48 de ore săptămânal, cu condiţia ca pe perioada maximă de referinţă să nu fie depăşită media de 8 ore pe zi şi 48 de ore pe săptămână.

Desigur că textele discutate au în vedere *timpul de lucru în temeiul unui singur contract individual de muncă*; în ipoteza cumulului de funcţii nu mai funcţionează interdicţia referitoare la cele 48 de ore de muncă pe săptămână[1].

O altă condiţie pentru efectuarea muncii suplimentare (alături de limita sa maximă) constă în *acordul salariatului*. Drept urmare, angajatorul nu poate dispune (unilateral) prestarea acestei munci. Nu se cere acordul în caz de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident [art. 120 alin. (2) şi art. 121 din Codul muncii].

De exemplu, conform art. 56 alin. (2) din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale salariaţii au obligaţia de a participa la acţiuni privind adoptarea unor măsuri de securitate şi sănătate în muncă.

Aşadar, cel care trebuie să aibă iniţiativa orelor suplimentare este angajatorul care le solicită, fie în scris, fie verbal[2]. Solicitarea poate fi expresă, dar şi implicită, sau tacită, de exemplu, atunci când angajatorul impune sarcini suplimentare faţă de cele curente, a căror îndeplinire reclamă prestarea unei munci suplimentare, fără a se face referire la timpul de lucru, ori când încurajează pretarea orelor suplimentare în condiţiile în care necesităţile de serviciu (de producţie, comerciale etc.) impun acest lucru[3].

De altfel, în practica judiciară s-a statuat că este subînţeleasă solicitarea angajatorului de vreme ce s-a făcut dovada unor sarcini de serviciu a căror îndeplinire a condus la prelungirea duratei legale de muncă[4].

Însă, nu poate fi vorba de solicitarea angajatorului atunci când salariatul nu-şi îndeplineşte norma de muncă în timpul programului normal de lucru, deoarece îşi desfăşoară activitatea

---

[1] A se vedea, în acest sens şi: Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii,* p. 86; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 57; Şerban Beligrădeanu; *Legislaţia muncii*, comentată, vol. XLVII, p. 119.

A fost exprimată şi opinia potrivit căreia „reglementând cumulul de funcţii, art. 35 din Codul muncii nu restricţionează, de regulă, posibilitatea încheierii de către un salariat a mai multor contracte de muncă simultan. În mod regretabil, însă... nu se pune condiţia ca totalul însumat al orelor prestate în temeiul acelor contracte să nu depăşească durata maximă a timpului de muncă" (Raluca Dimitriu, *Consideraţii în legătură cu flexibilitatea timpului de muncă al salariaţilor*, în „Dreptul" nr. 7/2008, p. 118).

[2] A se vedea, în acest sens, Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 169: „Având în vedere că angajatorul este cel care va plăti remuneraţia, în plus faţă de salariu, este necesar să existe solicitarea angajatorului pentru efectuarea muncii suplimentare. Această solicitare nu trebuie să îmbrace forma scrisă". A se vedea, de asemenea, Valeriu Zanfir, *Noul Cod al muncii – evoluţie reală sau formală*, în Raporturi de muncă nr. 5/2003, p. 42-43: „Întrucât orele suplimentare se efectuează la solicitarea angajatorului, rezultă că cele efectuate de salariat din iniţiativa sa nu au regimul juridic al orelor suplimentare, neconferindu-i salariatului dreptul la compensare sau plată".

[3] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 119.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1366/R/2006, în *Culegere de practică judiciară în materie de litigii de muncă*, 2005-2006 (coordonator Dan Lupaşcu), Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2006, p. 267.

În jurisprudenţa franceză se admite că orele suplimentare sunt nu numai cele efectuate la solicitarea expresă a angajatorului, dar şi cele efectuate cu acordul său implicit ori impuse de natura sau cantitatea muncii. Dacă angajatorul nu se opune atitudinii unui salariat de a-şi prelungi timpul de muncă peste durata normală, el acceptă, de fapt, orele suplimentare astfel prestate (Franck Morel, *Durée et menagement du temp du travail,* 4 ème edition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008, p. 40).

neglijent şi nu acordă atenţia cuvenită sarcinilor de serviciu etc. Depăşind astfel durata normală a timpului de lucru, el nu poate pretinde că a efectuat ore suplimentare[1].

În ipoteza în care, în contractul individual de muncă se prevede că „nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora", se limitează posibilitatea muncii suplimentare numai la aceste situaţii de excepţie[2].

Deci, potrivit art. 120 alin. (2) din Codul muncii, există doar două excepţii când nu este necesar acordul salariatului şi anume:

- forţa majoră;
- lucrări urgente destinate prevenirii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Aceste situaţii, considerându-se prea restrictive, se socoteşte că ar fi oportun, *de lege ferenda*, să se permită angajatorului să impună unilateral salariatului prestarea de ore suplimentare, cu acordarea indemnizaţiei corespunzătoare şi cu respectarea limitei maxime de 8 ore suplimentare pe săptămână, nu numai în cazurile prevăzute în art. 120 alin. (2), dar şi în vederea exercitării unor lucrări urgente, cu caracter excepţional"[3].

Se merge chiar mai departe şi se propune ca angajatorul să poată cere salariatului efectuarea de ore suplimentare în limita celor 48 de ore săptămânal, fără a fi necesar acordul acestuia; numai dacă se depăşeşte acest program să fie nevoie de consimţământul lui[4].

Conform art. 119 din Codul muncii, angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa muncii prestate de către fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat. Drept urmare, el nu s-ar putea prevala de propria sa turpitudine (neţinerea evidenţelor) pentru a nu lua în considerare orele suplimentare prestate de salariaţi[5].

Regula este că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia [art. 122 alin. (1)]. În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariu corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru [art. 122 alin. (2)]. Există posibilitatea – ceea ce este extrem de important pentru angajator – ca în perioadele de reducere a activităţii acesta să acorde zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni [art. 122 alin. (2)].

Atunci când compensarea nu este posibilă în termenul legal, cel în cauză va primi un spor la salariu, stabilit prin negociere (contractul colectiv de muncă sau, după caz, contractul individual de muncă) şi nu poate fi – prevede art. 123 din Cod – mai mic de 75% din salariul de bază[6]. O asemenea dispoziţie conţine şi Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice. Numai că sporul se poate plăti doar dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de şeful ierarhic al angajatului fără a se depăşi 360 de ore

---

[1] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 119-120.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4973/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 124-129.

[3] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 120.

[4] Vlad Barbu, Cosmin Cernat, *Limita minimă şi maximă a timpului de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2008, p. 38-39.

[5] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 121.

[6] În acelaşi sens este şi Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2341/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2014, p. 133.

Curtea Constituţională a reţinut că „nu există obligaţia constituţională a statului de a asigura personalului bugetar compensare bănească pentru munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru şi munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează. Un argument în sprijinul acestei concluzii l-a reprezentat şi faptul că nici Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, nu prevede compensarea bănească a muncii suplimentare şi a muncii prestate în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, ci doar compensare cu timp liber corespunzător. Curtea Constituţională a constatat, totodată, că atâta vreme cât această modalitate de compensare se aplică întregului personal bugetar, fără privilegii sau discriminări, nu se încalcă principiul egalităţii în faţa legii, consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituţie" (Decizie nr. 422/2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 766 din 9 decembrie 2013; Decizia nr. 445/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 790 din 30 octombrie 2014).

anual. Însă, pentru prestarea de ore suplimentare peste 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative, după caz al reprezentanților salariaților [art. 18 alin. (2)].

Pentru anul 2016, însă (ca și în anii anteriori, 2014 și 2015) s-a prevăzut că „munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător" [art. 9 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015][1]. Excepție face munca prestată de personalul unităților sanitare de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru „care se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază, al funcției îndeplinite" [art. 2 alin. (1) din cap. III al anexei III la Legea nr. 284/2010]. Această dispoziție „are un caracter special, derogatoriu de la norma generală"[2].

Dacă este vorba de zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează (art. 139), sporul nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază.

Salariații sunt îndreptățiți să primească sporul în discuție și atunci când angajatorul nu le-a cerut în mod expres acordul pentru efectuarea orelor suplimentare. Dar, rezultând fără putință de tăgadă prestarea suplimentară a muncii, angajatorul este obligat să o plătească[3]. Soluția este aceeași și atunci când el a beneficiat de munca salariaților, acceptând această situație în mod tacit, în condițiile în care neefectuarea lucrărilor specifice în termen ar fi putut atrage răspunderea lor[4]. Există o atare obligație și în situația în care salariatul a prestat munca peste fracțiunea de normă de 4 ore/zi, iar angajatorul nu a făcut dovada compensării muncii suplimentare[5]. Desigur că, în caz contrar, când nu se dovedește efectuarea de ore suplimentare, obligația de plată nu poate subzista[6].

În situația în care angajatorul nu dovedește că a compensat în totalitate orele suplimentare cu timp liber corespunzător, el va fi obligat la plata sporului pentru muncă suplimentară, dând astfel, eficiență prevederilor art. 123 din Codul muncii și clauzelor contractului colectiv de muncă aplicabil[7].

§3. Timpul de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier

8. Reglementare. În aplicarea Ordonanței Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora[8],

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015.

[2] Curtea Constituțională, Decizia nr. 612/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 899 din 3 decembrie 2015).

[3] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, minori și familie, litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 494/CM/2007.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2647/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de munca. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I anul 2011*, Editura Hamangiu, București, 2011, p. 213.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4627/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 116.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2249/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 70-71.

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4281/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 129-131.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007, 17/2002, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 8/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 30 ianuarie 2015).

aprobată prin Legea nr. 371/2007[1], a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier[2].

Ordonanța stabileşte:

„- cadrul de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele şi perioadele de odihnă ale conducătorilor auto care efectuează operațiuni de transport rutier ce fac obiectul Regulamentului (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European şi al Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, de modificare a Regulamentelor (CEE) nr. 3.821/85 şi (CE) nr. 2.135/98 ale Consiliului şi abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 3.820/85 al Consiliului, denumit în continuare Regulamentul (CE) nr. 561/2006, sau operațiuni de transport rutier care fac obiectul Acordului european privind activitatea echipajelor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere, internaționale (AETR), denumit în continuare Acordul AETR;

- cadrul de aplicare a regulilor privind utilizarea aparatelor de înregistrare a perioadelor de conducere, pauzelor şi perioadelor de odihnă ale conducătorilor auto, denumite în continuare tahografe sau tahografe digitale, aşa cum sunt acestea definite în anexa nr. I şi în anexa nr. IB la Regulamentul Consiliului (CEE) nr. 3.821/85 privind echipamentul de înregistrare în transportul rutier, cu modificările şi completările ulterioare;

- cadrul de aplicare a prevederilor Regulamentului (UE) nr. 165/2014 al Parlamentului European şi al Consiliului din 4 februarie 2014 privind tahografele în transportul rutier, de abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 3.821/85 al Consiliului privind aparatura de înregistrare în transportul rutier şi de modificare a Regulamentului (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European şi al Consiliului privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, denumit în continuare Regulamentul (UE) nr. 165/2014" (art. 1).

9. Semnificația termenilor. În sensul dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 38/2008, termenii cu care operează au următoarele semnificații:

a) *timp de muncă al lucrătorului mobil* - perioada de la începutul până la sfârşitul timpului de lucru, în cursul căreia lucrătorul mobil se află la postul său de lucru, la dispoziția angajatorului şi în exercițiul funcțiilor sau activităților sale, adică:

- perioada dedicată tuturor activităților de transport rutier. Aceste activități sunt, cu precădere, următoarele:

(i) conducerea autovehiculului;

(ii) încărcarea şi descărcarea;

(iii) ajutorul acordat pasagerilor la urcarea şi coborârea din vehicul;

(iv) curățenia şi întreținerea tehnică;

(v) toate celelalte activități vizând asigurarea siguranței vehiculului, a încărcăturii sale şi a pasagerilor sau îndeplinirea obligațiilor legale ori de reglementare direct legate de operațiunea de transport aflată în desfăşurare, inclusiv supravegherea încărcării şi descărcării, formalitățile administrative legate de poliție, vamă, serviciul de imigrare etc.;

- perioadele de timp în care lucrătorul mobil nu poate dispune liber de timpul său şi i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normală, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului, în special în timpul perioadelor când aşteaptă să se facă încărcarea sau descărcarea, dacă durata previzibilă a acestora nu este cunoscută dinainte, şi anume fie înaintea plecării, fie chiar înaintea începerii efective a perioadei în cauză, fie în condițiile generale negociate între partenerii sociali;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 898 din 28 decembrie 2007, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 8/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 30 ianuarie 2015).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 49 din 22 ianuarie 2008, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1289/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 25 din 12 ianuarie 2012).

b) *timp de muncă al conducătorului auto independent* - perioada de la începutul până la sfârşitul timpului de lucru, în cursul căreia conducătorul auto independent se află la postul său de lucru, la dispoziția clientului sau exercitându-şi funcțiile ori activitățile, altele decât activitatea administrativă generală care nu este direct legată de operațiunea de transport rutier aflată în curs de desfăşurare;

c) *perioadă de disponibilitate* - orice perioadă, care nu este nici pauză, nici perioadă de odihnă, în cursul căreia lucrătorul mobil/conducătorul auto independent nu este nevoit să rămână la locul său de muncă, dar trebuie să fie disponibil pentru a răspunde oricăror eventuale solicitări de a relua lucrul. Aceste perioade de disponibilitate includ perioadele în care lucrătorul mobil/conducătorul auto independent însoțeşte vehiculul în timpul transportului cu feribotul sau cu trenul, precum şi perioadele de aşteptare în punctele de trecere a frontierei şi cele impuse de restricțiile de circulație. Perioadele de disponibilitate şi durata lor preconizată trebuie să fie cunoscute dinainte de către lucrătorul mobil/conducătorul auto independent, fie înainte de plecarea în cursă, fie înainte de începerea perioadei în cauză. În cazul celor care conduc un vehicul în echipă, perioada petrecută stând lângă şofer sau în cuşetă în timp ce vehiculul este în mişcare este considerată perioadă de disponibilitate;

d) *loc de muncă al lucrătorului mobil/conducătorului auto independent* - locul de la sediul principal al întreprinderii sau de la sediile secundare ale acesteia, unde lucrătorul mobil/ conducătorul auto independent îşi îndeplineşte atribuțiile, ori vehiculul pe care îl utilizează în exercitarea atribuțiilor sale sau orice alt loc unde acesta desfăşoară activități de transport;

e) *lucrător mobil* - orice angajat al unei întreprinderi care efectuează transporturi rutiere publice şi/sau în cont propriu şi face parte din personalul implicat efectiv în operațiuni de transport rutier. Cursanții şi stagiarii implicați efectiv în operațiuni de transport rutier sunt considerați lucrători mobili;

f) *conducător auto independent* - conducător auto a cărui ocupație principală constă în transportul rutier public de mărfuri sau de persoane, conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2005 privind transporturile rutiere, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 102/2006, care nu este într-un raport de muncă cu un angajator, care este liber să-şi organizeze singur activitatea, al cărui venit depinde direct de profitul realizat şi care poate avea, individual sau împreună cu alți conducători auto independenți, relații comerciale cu mai mulți clienți. Conducătorii auto care nu îndeplinesc aceste criterii vor avea aceleaşi drepturi şi obligații ca cele prevăzute pentru lucrătorii mobili;

g) *persoană care efectuează activități mobile de transport rutier* - lucrătorul mobil sau conducătorul auto independent care efectuează astfel de activități;

h) *săptămână* - perioada cuprinsă între ora 00,00 a zilei de luni şi ora 24,00 a zilei de duminică;

i) *timp de noapte* - o perioadă de cel puțin 4 ore, cuprinsă între orele 00,00 şi 07,00;

j) *muncă de noapte* - orice muncă efectuată pe timp de noapte, aşa cum este acesta definit la lit. i).

10. Organizarea timpului de muncă. Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 38/2008, în cursul unei săptămâni, timpul total de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier poate fi de cel mult 48 de ore. Durata maximă a timpului de lucru săptămânal poate fi prelungită până la maximum 60 de ore, cu condiția ca, pentru orice perioadă de 4 luni consecutive, media timpului de lucru săptămânal să nu depăşească 48 de ore.

În cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii (art. 4).

Persoanele care efectuează activități mobile de transport rutier pot lucra cel mult 6 ore consecutive fără pauză. Timpul de lucru va fi întrerupt de pauze de cel puțin 30 de minute dacă timpul total de lucru este de 6 până la 9 ore şi, respectiv, de cel puțin 45 de minute dacă timpul total de lucru depăşeşte 9 ore. Pauzele pot fi împărțite în perioade de minimum 15 minute fiecare (art. 5).

Timpul de muncă zilnic nu va depăşi 10 ore într-un interval de 24 de ore dacă lucrătorul mobil/conducătorul auto independent efectuează muncă de noapte (art. 7).

11. Obligaţii ale angajatorilor şi ale lucrătorilor. Art. 8 din Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 dispune că angajatorii din domeniul transportului rutier au următoarele obligaţii:

a) să informeze lucrătorii mobili cu privire la reglementările naţionale, regulamentele interne ale întreprinderii şi prevederile contractelor colective de muncă, aplicabile în acest domeniu;

b) să angajeze transporturile şi să întocmească programul de executare a transporturilor, astfel încât să fie respectate prevederile prezentei hotărâri privind timpul de lucru;

c) să ţină evidenţa timpului de muncă al persoanelor care efectuează activităţi mobile de transport rutier şi să păstreze aceste evidenţe pentru o perioadă de cel puţin 2 ani de la desfăşurarea activităţilor supuse prezentei hotărâri;

d) să elibereze lucrătorilor mobili, la cerere, copii ale evidenţelor cu privire la timpul de muncă;

e) să prezinte organelor de control, la solicitarea acestora, evidenţele privind timpul de muncă al persoanelor care efectuează activităţi mobile de transport rutier pentru o perioadă de 2 ani.

La rândul lor, lucrătorii mobili/conducătorii auto independenţi au următoarele obligaţii:

a) să respecte timpul de muncă, aşa cum este stabilit prin prezenta hotărâre;

b) în cazul lucrătorilor mobili care lucrează pentru mai mulţi angajatori, să furnizeze în scris informaţii corecte angajatorilor cu privire la timpul de muncă lucrat (art. 9).

§4. Timpul de odihnă

12. Noţiune. Forme. Timpul de muncă este, şi nici nu se poate altfel, limitat, de regulă, la 8 ore pe zi. Diferenţa până la 24 de ore, deci 16 ore zilnic, este timp de repaus ori timp de odihnă[1].

Potrivit art. 133 din Codul muncii, „perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă". Timpul de odihnă este definit ca „durata de timp necesară pentru recuperarea energiei fizice şi intelectuale cheltuite în procesul muncii şi pentru satisfacerea nevoilor sociale şi cultural-educative, durată în care salariatul nu prestează munca la care este obligat în temeiul contractului individual de muncă"[2].

Normele internaţionale consacră nu doar dreptul la muncă, ci şi dreptul la odihnă. De pildă, art. 24 din *Declaraţia universală a drepturilor omului* recunoaşte fiecărei persoane dreptul al odihnă şi recreere, în special limitarea rezonabilă a duratei muncii şi acordarea de concedii periodice plătite. Aceleaşi drepturi sunt recunoscute prin *Pactul internaţional privind drepturile economice, sociale şi culturale* care face referire la odihnă, recreere, limitarea rezonabilă a duratei muncii, concedii plătite, remunerarea zilelor de sărbătoare în care se lucrează.

Codul muncii [în art. 39 alin. (1) lit. c)] consacră expres dreptul salariaţilor la cea mai importantă formă a timpului de odihnă: concediul de odihnă.

---

[1] În cazul personalului care conduce şi/sau deserveşte locomotive în sistemul feroviar din România, sunt reglementate:

- *odihna la domiciliu* echivalentă cu „perioada care nu reprezintă timp de muncă şi este exclusiv la dispoziţia personalului de locomotivă";
- *odihna în afara domiciliului* ce constă în „perioada în care personalul de locomotivă se află la dispoziţia angajatorului şi efectuează odihnă în dormitoare special amenajate sau în unităţi de cazare" [art. 1 alin. (3) lit. b) şi c) din Normele aprobate prin Ordinul nr. 256/2013, *cit. supra*).

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 587; Andreea Laura Enescu, *op. cit.*, p. 166-167.

În afara acestuia şi a altor concedii, sunt reglementate următoarele forme ale timpului de odihnă:

- pauza pentru masă;
- pauza de alăptare;
- timpul de odihnă între două zile de muncă;
- repausul săptămânal;
- pauze şi perioade de odihnă pentru conducătorii auto şi pentru lucrătorii mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar;
- sărbătorile legale[1].

În continuare, ne vom referi la formele timpului de odihnă, altele decât concediile şi zilele libere, care vor fi analizate în continuare.

13. Pauza pentru masă. Este prevăzută în cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore[2].

Condiţiile în care se acordă sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate [art. 134 alin. (2)][3].

Pauzele de masă – se mai prevede [art. 134 alin. (3)] – cu excepţia dispoziţiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din regulamentul intern nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă.[4]

14. Pauze de alăptare. Sunt reglementate de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă[5].

Conform art. 17 din acest act normativ, angajatorii sunt obligaţi să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, *două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare*, până ce copilul împlineşte vârsta de un an. În aceste pauze se include şi timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găseşte copilul [alin. (1)].

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic [alin. (2)].

Pauzele şi reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă şi nu diminuează veniturile salariale şi sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului [alin. (3)][6].

Desigur că textul citat vizează numai salariatele care nu au întrerupt activitatea pentru creşterea copilului în vârstă de până la un an (sau 2 ani) reglementată de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor.

---

[1] În literatura juridică se face distincţie între formele de „timp de odihnă" (repausul zilnic, săptămânal, concediile de odihnă etc.) şi formele de „timp liber" (pauza de masă, zilele de sărbătoare etc.) (Laura Georgescu, Ana Ştefănescu, *Soluţii pentru respectarea timpului de odihnă – model de normare a muncii în mediul academic, beneficii şi limitări*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2013, p. 36-37).

[2] Dispoziţie preluată din dreptul european (art. 4 din Directiva nr. 2003/88/CEE). Norma europeană consacră o adevărată regulă de drept social de o importanţă specială de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător în scopul asigurării protecţiei securităţii şi sănătăţii acestuia (Genevieve Pignarre, *Condition de travail*, în „Revue de droit du travail" no 10 – octobre 2013, p. 635).

[3] A se vedea şi art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecţia tinerilor la locul de muncă.

[4] Conform ziarului „Click" din 16 octombrie 2015, p. 24 „Curtea de Casaţie din Italia, a decis că lucrătorii au voie să se uite la filme porno în pauza de masă. Legea nu permite să fie concediaţi pentru asta. Verdictul a fost dat după ce compania Fiat a încercat să concedieze un angajat din fabrica sa din Palermo după ce a fost prins uitându-se la filme XXX în timpul orelor de lucru..."

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004, modificată ulterior.

[6] Reglementarea naţională este conformă cu dispoziţiile Convenţiei nr. 183/2000 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii şi cu cele ale Cartei Sociale Europene din 1996 a Consiliului Europei.

Se observă din art. 17 al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 că legiuitorul se referă numai la femeile salariate şi nu precizează dacă este vorba şi de alăptarea artificială, aşa cum se dispune în legislația altor state europene[1].

Dar, din răspunsul la o întrebare prejudicială referitoare la interpretarea dispozițiilor Directivei nr. 76/207 CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 cu privire la punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați şi femei în ceea ce priveşte accesul la muncă, la formare profesională, la promovare profesională şi la condiții de muncă, dat de Curtea de Justiție a Uniunii Europene[2], rezultă că de pauzele de alăptare poate beneficia şi tatăl salariat. Implicit, aşadar, este vorba de o alăptare artificială şi nu doar de cea naturală.

Este motivul pentru care se propune modificarea corespunzătoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003[3].

15. Timpul de odihnă între două zile de muncă. Între sfârşitul programului de lucru dintr-o zi şi începutul programului de lucru din ziua următoare trebuie să existe, de regulă, un interval de cel puțin 12 ore consecutive[4]. În cazul copiilor (între 15 şi 18 ani), încadrați în muncă, perioada minimă de repaus este de 14 ore consecutive.

De la regula celor 12 ore, se prevede o excepție: atunci când se lucrează în schimburi[5] şi numai la schimbarea turelor, intervalul menționat este mai mic, dar nu sub 8 ore[6]. Potrivit unui principiu general, aceste prevederi sunt de strictă interpretare şi se aplică numai în cazurile şi condițiile expres arătate de text.

16. Repausul săptămânal. Ca şi stabilirea duratei maxime a zilei de muncă sau reglementarea concediilor plătite, legiferarea repausului săptămânal a constituit un obiectiv statornic urmărit de salariați şi însuşit de legiuitor[7].

Potrivit art. 137 din Codul muncii, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica [alin. (1)][8]. Rezultă că repausul trebuie să fie asigurat compact (48 de ore continuu), după cele 5 zile de muncă, la sfârşitul săptămânii.

În cazul în care repausul în aceste zile ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activității, el poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Întrucât lucrează astfel sâmbăta şi duminica, salariații beneficiază de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv sau după caz, contractul individual de muncă. Aşadar, acest spor este rezultatul negocierii colective şi/sau individuale. De aceea este posibil ca părțile să nu stabilească un astfel de spor (datorită pasivității ori atitudinii angajatorului), deşi acesta ar fi necesar să se acorde, drept recompensă pentru munca prestată sâmbăta şi/sau duminica.

---

[1] Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la o recentă hotărâre a Curții europene de Justiție a Uniunii Europene în materia discriminării între bărbați şi femei în relațiile de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010, p. 22.

[2] Hotărârea in 30 septembrie 2010, cauza C104/09, Alvarez, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 167-175.

[3] Ovidiu Ţinca, *Comentarii...*, p. 22.

[4] Art. 3 din Directiva 2003/88/CEE prevede o perioadă minimă de odihnă de 11 ore consecutiv.

Aceeaşi perioadă de 11 ore este reglementată şi în dreptul italian (Rosario D'Aponte, Giovambattista Vavala, *Diritto del lavoro e legislazione sociale*, Gruppo Wolters Kluwer, Italia, 2014, p. 186).

[5] Art. 136 din Codul muncii prevede: „Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariații se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit ritm, inclusiv ritm rotativ, şi care poate fi de tip continuu sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activități în intervale orare diferite în raport cu o perioadă dată zilnică sau săptămânală.

Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului în schimburi."

[6] Art. 135 din Codul muncii.

[7] Repausul săptămânal a făcut obiectul, în țara noastră, în trecut, a unor legi cum sunt cele din: 6 martie 1897, 14 aprilie 1910, 18 iunie 1925 etc.

[8] Text modificat prin Legea nr. 97/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 316 din 8 mai 2015).

Pentru a preveni eventualele abuzuri ale angajatorului, se dispune că „în situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților" [art. 137 alin. (4)].

Întrucât acest text nu pare suficient de clar, va trebui să apelăm la normele europene și cele internaționale cu scopul de a înțelege semnificațiile sale. Astfel, Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru obligă statele membre să ia măsuri pentru ca fiecare lucrător să aibă dreptul - la fiecare perioadă de 7 zile – la un repaus minim neîntrerupt de 24 de ore (în principiu duminica), la care se adaugă cele 11 ore de odihnă zilnică obligatorie. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 14 din anul 1921 (ratificată de România în anul 1923) este și mai permisivă; ea stabilește dreptul salariaților, în cursul unei perioade de 7 zile, la un repaus de cel puțin 24 de ore consecutive.

Revenind la texul în discuție trebuie reținute următoarele:

- săptămâna normală de lucru este de 5 zile, celelalte 2 zile fiind destinate odihnei;
- legiuitorul nu permite să se presteze munca mai mult de 14 zile (2 săptămâni) continuu fără să se acorde repaus săptămânal;
- în ipoteza în care salariatul lucrează continuu 7 zile sau 14 zile (deci inclusiv sâmbăta și duminica), el are dreptul la repaus săptămânal în perioada imediat următoare, cumulat, după caz, de 2 sau 4 zile. Dar, pentru a se proceda în acest mod sunt necesare autorizarea inspectoratului teritorial de muncă, precum și acordul sindicatului sau al reprezentanților salariaților; aceeași pare să fie soluția și când se lucrează 6 zile pe săptămână;
- dacă, însă, se lucrează doar 5 zile/săptămână, inclusiv sâmbăta și duminica ceea ce presupune ca regulă, compensarea anterioară, nu mai este necesară autorizarea inspecției muncii, respectiv acordul sindicatelor sau al reprezentanților salariaților etc.
- în cazul în care zilele de repaus săptămânal se acordă cumulat, salariații au dreptul la o compensație dublă, statornicită la art. 123 alin. (2) din Codul muncii, negociată în cazul contractului colectiv, după caz, al contractului individual de muncă, dar care nu poate fi mai mică de 150% față de salariul de bază. Evident că, în caz de conflict de muncă, pe motiv că nu a fost acordat acel spor, salariatul nu trebuie să facă dovada refuzului angajatorului de a-i acorda timp liber corespunzător. În temeiul art. 272 din Codul muncii, sarcina probei, aparținând angajatorului, acesta trebuie să dovedească, eventual, că a acordat timpul liber necesar[1].

Repausul săptămânal poate fi suspendat în cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității. Și într-o atare situație salariații au dreptul la dublul sporului menționat la art. 123 alin. (2) (art. 138 din Codul muncii).

17. Pauze și perioade de odihnă pentru conducătorii auto. Având în vedere specificul muncii lor, în cazul conducătorilor auto se prevăd pauze și perioade de odihnă intercalate timpului de conducere.

Are aplicabilitate directă în materie Regulamentul (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și Consiliului din 15 martie 2006 privind armonizarea unor dispoziții din legislația socială în domeniul transporturilor rutiere [Regulamentele (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2135/85 al Consiliului ce a abrogat Regulamentul (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului[2]].

După o perioadă de conducere de 4 ore și jumătate conducătorul auto trebuie să ia o pauză de cel puțin 45 de minute, exceptând cazul în care începe o perioadă de odihnă. Pauza se poate

---

[1] Răzvan Lungu, *Indemnizații. Plăți. Salarizare. Despăgubiri*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 72.

[2] A se vedea și Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007), aprobată prin Legea nr. 371/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 898 din 28 decembrie 2007), modificată ulterior.

înlocui cu pauze de minimum 15 minute fiecare, distribuite pe parcursul perioadei de conducere sau imediat după aceasta, astfel încât să se respecte prevederile de mai sus (art. 7).

Conducătorul auto trebuie să dispună de repausuri zilnice şi săptămânale.

În fiecare perioadă de 24 de ore de la descărcare după repausul zilnic sau săptămânal anterior, el trebuie să dispună de un nou timp de repaus zilnic[1].

Dacă partea timpului de repaus care se suprapune pe perioada de 24 de ore, este de 9 ore cel puţin, timpul de odihnă în discuţie este considerat ca perioadă de repaus zilnic redus.

Această perioadă poate fi prelungită pentru a deveni timp de repaus săptămânal normal sau redus.

Un conducător auto nu poate beneficia de mai mult de trei perioade de repaus zilnic reduse între două perioade de repaus săptămânale.

În cursul a două săptămâni consecutive, un conducător auto trebuie să beneficieze de:

- două perioade de repaus săptămânale normale, sau
- o perioadă de repaus săptămânală normală şi una redusă de cel puţin 24 de ore. Totuşi, reducerea este compensată cu o perioadă de repaus echivalentă înainte de sfârşitul celei de a treia săptămâni, următoarea săptămână în chestiune.

Timpul de repaus săptămânal va fi acordat cel mai târziu la sfârşitul celei de a şasea perioade de 24 de ore de la perioada de repaus precedentă.

Orice repaus luat în compensaţie ca urmare a reducerii timpului de repaus săptămânal, va fi adăugat unei alte perioade de repaus de cel puţin 9 ore.

Conducătorul auto poate, la alegerea sa, ca timpul de repaus zilnic sau cel de repaus săptămânal redus, să fie efectuat la bordul vehiculului cu condiţia ca acesta să fie echipat corespunzător pentru dormit.

Un timp de repaus care acoperă o perioadă de două săptămâni poate fi calculat fie în prima ori în a două săptămână, dar nu în ambele.

Prin derogare de la dispoziţiile de mai sus, conducătorul auto care însoţeşte un vehicul transportat pe o navă sau pe un tren şi ia, în acelaşi timp, repaus zilnic normal, acesta poate fi întrerupt de două ori pentru alte activităţi a căror durată totală nu trebuie să depăşească o oră. În timpul repausului, el trebuie să dispună de cuşetă.

Timpul petrecut de conducător pentru a se duce la locul de încărcare a vehiculului, care nu se găseşte nici la reşedinţa sa nici la cea a patronului la care este angajat nu este considerat ca repaus, cu excepţia situaţiei când el se găseşte pe un feribot sau un tren şi are acces la cuşetă (art. 9).

18. Perioadele de odihnă şi pauze în cazul lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar. Sediul materiei îl constituie Ordinul ministrului transporturilor şi al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse nr. 490/2008[2].

Lucrătorul mobil care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră este acel lucrător care face parte din personalul de tren, repartizat în serviciile de interoperabilitate transfrontalieră pentru mai mult de o oră pe zi de muncă (art. 3 pct. 2 din ordin).

Actul normativ în discuţie instituie mai multe forme de odihnă şi pauze, astfel:

- odihna zilnică la domiciliu;
- odihna zilnică în afara domiciliului;
- pauza de masă;
- perioada de odihnă săptămânală.

---

[1] Prin derogare de la această regulă, conducătorul care participă la conducerea în echipaj, trebuie să beneficieze de un nou timp de repaus zilnic de cel puţin 9 ore într-un interval de 30 de ore care urmează la sfârşitul timpului de repaus zilnic sau săptămânal.

[2] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 604 din 13 august 2008.

Transpune în totalitate prevederile Directivei 2005/47/CE a Consiliului din 18 iulie 2005 privind Acordul dintre Comunitatea Căilor Ferate Europene (CER) şi Federaţia Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) asupra anumitor aspecte legate de condiţiile de muncă aie lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 195 din 27 iulie 2005).

Odihna zilnică la domiciliul este de minim 12 ore consecutive într-o perioadă de 24 ore. Ea poate fi redusă la cel mult 9 ore odată la 7 zile. În acest caz, orele corespunzătoare diferenței dintre perioada redusă de odihnă şi perioada de 12 ore se adaugă la următoarea perioadă de odihnă zilnică la domiciliu.

O perioadă zilnică de odihnă la domiciliu, redusă la cel mult 9 ore, nu poate fi programată între două perioade de odihnă zilnică în afara domiciliului (art. 1 din anexa la ordin).

Odihna zilnică în afara domiciliului este de minimum 8 ore consecutive într-o perioadă de 24 de ore.

Orice perioadă de odihnă în afara domiciliului va fi urmată de o perioadă de odihnă la domiciliu. Cea de-a doua perioadă de odihnă consecutivă în afara domiciliului, precum şi compensarea pentru odihna în afara domiciliului se pot stabili prin negocieri între partenerii sociali sau la nivel de operator de transport feroviar, după caz.

În vederea asigurării unei recuperări eficiente a personalului, se recomandă angajatorului să acorde atenție nivelului de confort al spațiului de cazare pus la dispoziția personalului care se odihneşte în afara domiciliului (art. 2).

Privind pauza de masă, se prevede că dacă timpul de muncă al unui mecanic de locomotivă este mai mare de 8 ore, se asigură o perioadă de pauză de cel puțin 45 de minute în timpul zilei de lucru, iar dacă timpul de lucru este între 6 şi 8 ore, pauza va fi de cel puțin 30 de minute.

Pentru alte categorii de personal de bord se acordă o pauză de cel puțin 30 de minute, dacă timpul de lucru este mai lung de 6 ore (art. 3).

Referitor la pauza săptămânală, se dispune că toți lucrătorii mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră au dreptul, la fiecare perioadă de 7 zile, la o durată minimă neîntreruptă de odihnă de 24 de ore, plus perioada de odihnă zilnică de 12 ore.

În fiecare an, lucrătorul mobil are dreptul la 104 perioade de odihnă de câte 24 de ore, inclusiv perioadele de 24 de ore ale celor 52 de perioade de odihnă săptămânale, acordate astfel încât să includă:

- 12 perioade de odihnă duble, de 48 de ore plus o perioadă de odihnă zilnică de 12 ore, inclusiv sâmbăta şi duminica;
- 12 perioade de odihnă duble, de 48 de ore plus o perioadă de odihnă zilnică de 12 ore, fără garanția că sunt incluse o sâmbătă şi o duminică (art. 4).

19. Limitări privind timpul de muncă şi cerințe de odihnă pentru personalul aeronautic civil navigant. Temeiul legal îl constituie Reglementarea aeronautică civilă română „Limitări privind timpul de muncă şi cerințele de odihnă pentru personalul aeronautic civil navigant – R.A.C.R. – L.T.M.O." aprobată prin Ordinul ministrului transporturilor nr. 1074/2008[1].

Această reglementare reprezintă cerințele stabilite de România în baza art. 8 (4) din Regulamentul Consiliului (CEE) nr. 3922/91, cu modificările şi completările ulterioare, în special Regulamentul (CE) nr. 1899/2006 al Parlamentului şi al Consiliului.

În conformitate cu pct. 1.15 din cap. 1 al Reglementării, *timpul de serviciu pentru zbor* este reprezentat de perioada în care o persoană operează într-o aeronavă ca membru de echipaj. Timpul de serviciu pentru zbor începe în momentul în care un membru de echipaj se prezintă în vederea începerii unui serviciu care cuprinde un zbor sau o serie de zboruri; acesta se termină la sfârşitul ultimului zbor unde el este membru de echipaj operativ.

Privind *limitele zilnice*, se prevede că într-o perioadă de 24 de ore consecutive timpul de serviciu pentru zbor este de maximum 13 ore. Limita zilnică va fi redusă cu câte 30 de minute pentru fiecare sector, începând cu al treilea sector, dar nu mai mult de două ore.

Limite datorate ferestrei de reducere circadiană[2] sunt:

a) în situația în care timpul de serviciu pentru zbor începe în fereastra de reducere circadiană sau conține în totalitate o fereastră de reducere circadiană, limitele vor fi reduse cu

[1] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 650 din 12 septembrie 2008.

[2] Fereastra de reducere circadiană este perioada de timp cuprinsă între orele 2,00 şi 5,59. Într-o bandă de 3 fuse orare, fereastra de reducere circadiană se referă la orele locale ale bazei de reşedință. În afara acestor 3 fuse orare, fereastra de reducere circadiană se referă la orele locale ale bazei de reşedință pentru următoarele 48 de ore de la plecare, după care se referă la ora locală (cap. 1, pct. 1.3).

B.C.U. „M. EMINESCU" IAŞI

valoarea integrală din timpul de serviciu pentru zbor cuprins în fereastra de reducere circadiană, reducerea fiind de minimum o oră, dar nu mai mult de două ore;

b) în situația în care timpul de serviciu pentru zbor se termină într-o fereastră de reducere circadiană limitele maxime vor fi reduse cu 50% din timpul de serviciu pentru zbor cuprins în fereastra de reducere circadiană.

Privind limitele zilnice extinse (pct. 3.4), se dispune că limita maximă a timpului de serviciu pentru zbor, poate fi extinsă cu până la o oră în condițiile impuse de nevoi operaționale ocazionale.

Capitolul 5 al Reglementării priveşte *timpul de odihnă*.

Sunt stabilite următoarele reguli:

- timpul de odihnă minim care trebuie să i se acorde unui membru de echipaj înainte de începerea unui timp de serviciu pentru zbor de la baza de reşedință trebuie să fie cel puțin la fel de lung ca timpul de serviciu pentru zbor anterior sau de 12 ore;
- timpul de odihnă minim care trebuie să i se acorde unui membru de echipaj înainte de începerea unui serviciu pentru zbor dintr-o locație diferită de baza de reşedință trebuie să fie cel puțin la fel de lung cu timpul de serviciu pentru zbor anterior sau de 10 ore;
- timpul de odihnă minim statornicit mai sus trebuie să cuprindă cel puțin 8 ore în intervalul 22,00-8,00, ora locală, dacă diferența dintre locul unde a fost efectuat timpul de odihnă anterior şi timpul de odihnă actual este mai mare de 3 fuse orare;
- într-un interval de 7 zile consecutive, operatorul trebuie să asigure un timp de odihnă săptămânal minim de 36 de ore, care să includă două nopți locale; între două începuturi succesive a 2 timpi de odihnă nu trebuie să treacă mai mult de 168 de ore;
- orice operator trebuie să se asigure că membrii de echipaj beneficiază în fiecare an calendaristic de cel puțin 96 de zile locale libere de orice sarcini. Perioada de rezervă şi concediul de odihnă minim legal nu pot fi luate în calculul acestor 96 de zile.

Alte limitări ale timpului de serviciu, precum şi pauzele de odihnă sunt statornicite în capitolele 11-16 ale Reglementării.

§5. Sărbătorile legale[1]

20. Enumerare. În art. 139 alin. (1) din Codul muncii[2] sunt prevăzute zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează şi anume:

– 1 şi 2 ianuarie;
– prima şi a doua zi de Paşti[3];
– 1 mai;
– prima şi a doua zi de Rusalii;
– Adormirea Maicii Domnului;
– 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
– 1 decembrie;
– prima şi a doua zi de Crăciun;
– două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparținând acestora[4].

---

[1] Alexandru Țiclea, Tiberiu Țiclea, *Sărbătorile legale potrivit Codului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013, p. 5-42.

[2] Text modificat prin Legea nr. 147/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 509 din 24 iulie 2012).

[3] Un studiu realizat de compania Neogen a relevat că 21% din angajații români au sărbătorit Paştele anului 2007 la locul de muncă, cu program complet, iar 7% s-au bucurat de un program mai scurt (Radu Eftimie, *28% din angajați au sărbătorit Paştele la muncă*, în „7 Plus" din 11 aprilie 2007, p. 9).

[4] A se vedea Radu Răzvan Popescu, *Prevederi referitoare la sărbătorile legale*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 183-185.

Prin contractele colective de muncă se pot stabili şi alte zile libere (art. 143)[1].

De asemenea, o atare posibilitate poate fi prevăzută de lege. De pildă, prin Legea nr. 453/2006, modificată în 2014[2] s-a stabilit *ziua etnicilor tătari* la data de 13 decembrie. Se prevede că angajatorii pot acorda o zi liberă pentru a permite participarea acestora la manifestările cultural artistice prilejuite de sărbătoarea menționată (art. 2).

21. 1 şi 2 Ianuarie. Ziua de 1 ianuarie este prima zi din noul an, sărbătorită ca atare, anul fiind „perioada de timp care corespunde unei revoluții a Pământului în jurul Soarelui şi care cuprinde 12 luni"[3].

Actualul calendar, instituit la îndemnul Papei Grigore al XIII-lea în anul 1582 are la bază durata anului tropic de 365 de zile, 5 ore, 48 de minute şi 46 de secunde. Țara noastră a adoptat acest calendar in anul 1919[4].

În realitate, trecerea în noul an se sărbătoreşte în noaptea dintre 31 decembrie şi 1 ianuarie, denumirea fiind de *revelion* (din fr. *réveillon*[5]). După această petrecere este nevoie de ... odihnă şi nu doar o zi (pe 1 ianuarie), ci şi în ziua următoare (2 ianuarie), cu scopul refacerii forței de muncă... Să nu uităm: pe 1 ianuarie se sărbătoreşte *Sfântul Vasile cel Mare*.

22. Prima şi a doua zi de Paşti. Paştele (*Pesah* – în ebraică) reprezintă sărbătoarea religioasă celebrată de creştini în amintirea morții, dar mai ales a învierii lui Hristos. La evrei, paştele are semnificația ieşirii lor din robia egipteană sub conducerea lui Moise; „trecerea" prin Marea Roşie[6].

23. 1 mai – Ziua internațională a Muncii. La data de 1 mai 1866 a avut loc o mare grevă a muncitorilor din Chicago (SUA), înăbuşită în sânge de autorități. Printre principalele revendicări ale greviştilor au figurat reducerea zilei de lucru la 8 ore şi acordarea repaosului săptămânal.

De aceea, în acelaşi an (1866), *Congresul general al muncii* de la *Baltimore* (SUA) şi apoi *Congresul Internaționalei Socialiste de la Geneva* au lansat lozinca zilei de muncă de 8 ore.

Hotărârea de a sărbători anual Ziua de 1 mai a fost luată la primul *Congres de constituire al Internaționalei a II-a* (Paris, 1889).

A fost sărbătorită pentru prima data în anul 1890, în Franța, Germania, Italia, Belgia etc., precum şi în țara noastră.

24. Rusaliile. Prin Legea nr. 202/2008[7], prima şi a doua zi de Rusalii au fost declarate zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Lunea Rusaliilor este zi nelucrătoare şi în alte țări: Franța, Germania, Austria, Grecia, Belgia, Portugalia, Danemarca etc.

Rusaliile (din latineşte *rosalia*), cunoscute şi drept Pogorârea (coborârea) Sfântului Duh (Sfântului Spirit), reprezintă o sărbătoare creştină importantă, prăznuită întotdeauna duminica, la 50 de zile după Paşti.

---

[1] În *Egiptul antic*, superstițiile interziceau munca în aproape o cincime din zilele anului. În *Atena clasică* existau aproape şaizeci de zile de sărbătoare pe an. În vechiul calendar roman existau o sută opt asemenea zile în care se interzicea desfăşurarea de activități publice sau juridice (Tom Hodgkinson, *Ghidul leneşului*, Editura Nemira, Bucureşti, 2011, p. 278).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 995 din 3 decembrie 2006, modificată prin Legea nr. 14/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 156 din 4 martie 2014).

[3] DEX – *Dicționarul Explicativ al Limbii Române*, Editura Univers Enciclopedic Gold, Bucureşti, 2009, p. 38.

[4] *Mic Dicționar Enciclopedic*, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978, p. 144.

[5] Termenul (substantiv) deriva din verbul francez *réveiller*, care înseamnă a trezi, a deştepta, a redeştepta, a reînvia.

[6] Moment ce a avut loc cu aproximativ 3500 de ani în urmă.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 728 din 28 octombrie 2008.

25. Adormirea Maicii Domnului (a mamei lui Iisus). Una dintre marile sărbători ale bisericii creştine, prăznuită în *15 august*, este *Adormirea Maicii Domnului* sau *Sântămăria Mare*. Această zi, care marchează trecerea de la vară la toamnă este totodată Ziua *Marinei*, Maica Domnului fiind ocrotitoarea marinarilor. Este sărbătoarea în amintirea zilei în care *Fecioara Maria* şi-a dat obştescul sfârşit.

Tradiția mai spune că după ce s-a săvârşit misiunea apostolică ce i-a fost încredințată, şi anume să ducă în muntele Athos credința, Maica Domnului dorea să se mute la Fiul Său. Această cerere i-a fost îndeplinită, fiind astfel săvârşită şi dorința creştinilor ca trupul Maicii Domnului să nu fie supus putreziciunii şi să fie luat la cer[1].

26. 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României. Prin Legea nr. 147/2012[2] a fost completat art. 139 alin. (1) din Codul muncii, adăugându-se o nouă sărbătoare legală, după „adormirea Maicii Domnului".

Sfântul Apostol Andrei este numit *„Cel Întâi Chemat"* întrucât a răspuns primul chemării lui *Hristos* la apostolat.

Potrivit tradiției, Sfântul Apostol Andrei a fost primul propovăduitor al Evangheliei la geto-daci, în teritoriul dintre Dunăre şi Marea Neagră (în special, Dobrogea) cunoscut atunci sub numele de Scythia (Sciția).

Sfântul Apostol Andrei are o vocație europeană, fiind considerat patronul spiritual şi al altor țări (Grecia, Rusia, Scoția, Spania).

27. 1 Decembrie. Sărbătoarea națională a României, declarată ca atare de legiuitor (prin Legea nr. 10/1990[3], este *1 Decembrie*[4].

Această zi este înscrisă şi în Constituție – legea fundamentală a statului [art. 12 alin. (2)].

Ziua menționată are o semnificație deosebită pentru că *la 1 decembrie 1918* a fost proclamat *Statul Național Unitar Român*[5].

28. Prima zi şi a doua zi de Crăciun. *Crăciunul*, sau *Naşterea* Domnului (Iisus Hristos) este o sărbătoare creştină celebrată pe 25 decembrie. Ea face parte din cele 12 sărbători domneşti ale Bisericilor bizantine, a patra mare sărbătoare după Paşti, Rusalii şi Vinerea Mare. Sărbătoarea se prelungeşte şi în ziua următoare – 26 decembrie – a doua zi de Crăciun.

Începând cu secolul trecut (al XX-lea), Crăciunul a devenit şi o nouă sărbătoare laică: se fac daruri, de la „Moş Crăciun" – personaj legendar, cu barbă mare albă, cu o mantie lungă roşie, care vine să împartă copiilor, în noaptea de Crăciun, jucării şi dulciuri.

Termenul „Crăciun" provine de la latinescul creație, care înseamnă naştere[6].

29. Sărbătorile religioase în cazul persoanelor aparținând altor culte religioase decât creştine. Potrivit art. 139 alin. (1), ultima liniuță din Codul muncii, sunt zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează, „două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparținând acestora".

În țara noastră prin lege[7] sunt recunoscute 18 culte religioase, în majoritate creştine.

---

[1] http://www.crestinortodox.ro/sarbatori/adormirea-maicii-domnului/adormirea-maicii-domnului-70159.html

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 509 din 24 iulie 2012.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 95 din 1 august 1990.

[4] Ziua națională a României a fost între anii 1866-1947 ziua de 10 mai, iar între anii 1948-1989, ziua de 23 august.

[5] Prin Legea nr. 171/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 922 din 18 decembrie 2014), ziua de 24 ianuarie a fost declarată Ziua Principatelor Române ca zi de sărbătoare națională (art. 1). Prin Legea nr. 103/2015 (art. 1) şi ziua de 10 Mai a fost declarată zi de sărbătoare națională (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 14 mai 2015).

[6] DEX, p. 246.

[7] Legea nr. 489/2006, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 201 din 29 martie 2014).

Celelalte culte au sărbători religioase diferite. De pildă, *musulmanii* sărbătoresc *ziua de naştere a Profetului* (26 februarie), iar, evreii sărbătoresc Anul Nou (Rash Hashana) pe 19-20 septembrie etc.

În cazul alte culte religioase se acordă, aşadar, 2 zile libere pentru 3 sărbători religioase anuale, deci 6 zile pe an.

Obligaţia de acordare a zilelor libere revine angajatorului, inclusiv instituţiilor/autorităţilor publice pentru personalul propriu. În practică, Guvernul intervine şi prelungeşte „minivacanţele" personalului bugetar, cu ocazia de 1 Mai, de *Sfânta Maria* sau de *Crăciun* şi *Anul Nou* etc. prevăzându-se „recuperarea" zilelor libere acordate în plus[1].

30. Excepţii de la aplicarea art. 139 alin. (1) din Codul muncii şi consecinţele acestora. Prevederile respective din Codul muncii nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producţie sau specificului activităţii (art. 141).

Prin „caracterul procesului de producţie" trebuie avute în vedere unităţile sau locurile de muncă cunoscute sub denumirea generică „cu foc continuu", de pildă cele în care se produce energie electrică sau termică (termocentrale, hidrocentrale etc.), ori activitatea nu poate fi întreruptă (furnale, topitorii) etc.

Sintagma „specificul activităţii" priveşte o gamă largă de unităţi şi locuri de muncă şi anume cele din transporturi (aeriene, navale, terestre), telecomunicaţii, domeniul sanitar şi de asistenţă socială, al aprovizionării populaţiei cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerţul cu amănuntul şi de deservire a populaţiei (magazine, „mall-uri", restaurante) etc.

Art. 140 are în vedere, două mari categorii de unităţi, care, datorită specificului activităţii, nu îşi pot întrerupe activitatea în perioada sărbătorilor legale. Este vorba de asistenţă medicală (spitale, policlinici etc.) şi de alimentaţie publică (magazine restaurante, cantine etc.).

Deoarece până în prezent Guvernul nu a emis un act normativ unitar pentru stabilirea unor „programe de lucru adecvate", conducerile unităţilor menţionate asigură funcţionarea lor pe perioada sărbătorilor legale. Salariaţilor care lucrează în aceste zilele li se asigură compensarea cu timp corespunzător în următoarele 30 de zile. În cazul în care, din motive nejustificate acest lucru nu e posibil, ei beneficiază de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru (art. 142). Acest spor este prevăzut, cu caracter special, pentru munca prestată de personalul din unităţile sanitare, de asistenţă socială şi de asistenţă medico–socială în vederea asigurării continuităţii activităţii în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru [art. 2 alin. (1) din Cap. II al anexei III la Legea–cadru nr. 284/2010].

§6. Concediul de odihnă

31. Dreptul la concediul de odihnă. Este prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Acest concediu constituie una din formele timpului liber, a cărei necesitate şi însemnătate deosebită rezultă din conţinutul dispoziţiilor legale care îl reglementează, cât şi din practica raporturilor sociale de muncă. Influenţa sa pozitivă asupra sănătăţii salariaţilor, posibilităţile recreative pe care le oferă, rolul său de factor în creşterea randamentului muncii, avantajele care decurg din plata indemnizaţiei cuvenite pe timpul efectuării lui, funcţiile sale economice şi

[1] De exemplu, prin Hotărârea Guvernului nr. 1090/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 901 din 11 decembrie 2014), pentru salariaţii din sectorul public, zilele de 24 şi 31 decembrie 2014 s-au stabilit ca zile libere, cu obligaţia recuperării acestora (art. 1).

sociale, pun în lumină importanța concediului de odihnă[1]. El este un drept garantat tuturor salariaților şi nu poate forma obiectul unei cesiuni, renunțări, sau limitări (art. 144 din Codul muncii).

Se impune să observăm că dispozițiile legii interne sunt conforme cu normele dreptului european (Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru), care „obligă statele membre să ia măsurile necesare pentru a asigura fiecărui lucrător un concediu anual plătit, de cel puțin 4 săptămâni, în condițiile de acordare prevăzute la nivel național. Dreptul la concediu anual plătit constituie un principiu de importanță deosebită al dreptului social comunitar, de la care nu este permisă nicio derogare şi pe care autoritățile naționale trebuie să-l pună în aplicare în limitele prescrise de directivă"[2].

Fiind fundamentat pe contractul individual de muncă, dreptul la concediu de odihnă este de *natură contractuală*[3].

Acest drept este definit prin legătura indisolubilă a două laturi: a) *nepatrimonială,* constând în însăşi efectuarea concediului, în folosirea timpului liber, în suspendarea obligației salariatului de a presta munca şi b) *patrimonială,* care constă în dreptul la indemnizația de concediu pentru perioada efectuării lui. Folosirea efectivă a concediului asigură îndeplinirea finalității sale, a funcției recreative şi de protecție şi, de aceea, legea îi acordă prioritate, compensarea în bani a concediului de odihnă fiind posibilă în condiții restrictive. Indemnizația de concediu are legătură directă cu salariul, legea prevăzând că ea nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă [art. 150 alin. (1) din Codul muncii].

Potrivit prevederilor Codului muncii, concediile de odihnă pot fi împărțite în mai multe categorii: concedii care se acordă, de regulă, *în raport cu vechimea în muncă,* denumite şi *concedii de bază; concedii suplimentare;* concedii de odihnă care se acordă *tinerilor în vârstă de până la 18 ani*[4].

32. Scurt istoric al reglementării concediului de odihnă. Pentru prima dată în țara noastră concediul de odihnă a fost reglementat prin Legea contractelor de muncă din 5 aprilie 1929[5].

După 23 august 1944, Decretul nr. 314/1946 a adus o reglementare nouă concediului de odihnă, iar Constituția din 13 aprilie 1948 a înscris dreptul la odihnă printre drepturile fundamentale ale salariaților.

Codul muncii din 8 iunie 1950, a reglementat pe larg concediul de odihnă, iar dispozițiile sale au fost dezvoltate prin H.C.M. nr. 186/1951 şi H.C.M. nr. 1478/1952, ca şi prin mai multe acte normative privind unele categorii de personal din sectoarele cu activități specifice[6].

---

[1] Potrivit unui studiu al Universității Oxford, o nouă clasă socială se află în plin afirmare, cea a „super-angajaților". Un astfel de angajat are studii superioare, adoră să lucreze în loc să stea cu familia sau cu prietenii şi consideră concediul sau timpul liber o dovadă de lene. Studiul a mai relevat că spre deosebire de angajatul de top din anii '60, super-angajatul de azi a ajuns să petreacă la serviciu mai multe ore decât angajații cu studii medii sau chiar primare" (conform cotidianului „Adevărul" din 24 aprilie 2014, p. 24).

[2] *Curtea de Justiție a Comunităților Europene*, prima cameră, cauza C-124/05, Hotărârea din 6 aprilie 2006, în „Curierul Judiciar" nr. 6/2006, p. 37.

[3] Vasile Buia, *op. cit.*, p. 21-22; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, vol. 2, p. 337.

[4] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 485.

[5] Art. 49 din această lege prevedea: „Patronul mai este obligat a acorda salariatului un concediu anual de odihnă după normele ce urmează: Salariatul cu o vechime neîntreruptă la aceeaşi întreprindere de la 1-3 ani, va beneficia de un concediu de 10 zile, cu o vechime de 3-5 ani, de un concediu de 12 zile şi cu o vechime de 5-10 ani, de un concediu de 14 zile. Peste această vechime, pentru fiecare an în plus, concediul va fi sporit cu o zi, el neputând depăşi totuşi, în niciun caz, 30 de zile. Concediile fixate mai sus vor putea fi reduse sau suprimate prin acordul părților. Aceste termene de concedii sunt socotite minimale. Concediile se vor acorda de întreprinderile industriale sau comerciale care întrebuințează cel puțin 10 salariați, pe serii, în aşa fel ca funcționarea normală a întreprinderii să nu sufere. Pe tot timpul concediului, salariatul va primi o indemnizație egală cu salariul mediu încasat pe ultimele trei luni, cu toate accesoriile raportate la zilele de concediu".

[6] De exemplu, pentru personalul navigant din aeronautica civilă, cadrele didactice, personalul trimis în străinătate etc.

Ulterior, au fost elaborate Legea nr. 26/1967, considerată una din cele mai bune reglementări din domeniul legislației muncii ale perioadei 1948-1989, atât prin conținut, cât și prin redactare[1], precum și, în aplicarea acesteia, Hotărârea Consiliului de Miniștri nr. 1149/1969 privind stabilirea criteriilor pentru determinarea locurilor de muncă cu condiții deosebite pentru care se acordă concedii suplimentare de odihnă și a locurilor de muncă pentru care durata concediului suplimentar de odihnă poate depăși 12 zile lucrătoare[2].

După intrarea în vigoare a Legii nr. 13/1991, act normativ ce prevedea (în art. 1) că prin contractul colectiv se stabilesc orice drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, cu precizarea suplimentară că (din art. 11), în acest contract nu pot fi incluse clauze care să ducă „la acordarea unor drepturi salariaților sub nivelul prevăzut în legislația muncii în vigoare sau care să fie contrare ordinii de drept", a apărut necesitatea unei noi reglementări în materie. Ca urmare, a fost adoptată Legea nr. 6/1992, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților. Totodată, au fost adoptate alte acte normative în aplicarea acestei legi:

– Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii al salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare[3];

– Hotărârea Guvernului nr. 442/1992 privind concediul de odihnă al ofițerilor, maiștrilor militari și subofițerilor în activitatea din forțele armate[4], completată prin Hotărârea Guvernului nr. 1580/2002[5];

– Regulamentul privind concediul de odihnă și alte concedii ale personalului din serviciile Camerei Deputaților;

– Regulamentul privind concediul de odihnă și alte concedii ale personalului din aparatul Senatului;

– Regulamentul privind concediile de odihnă ale salariaților Consiliului Legislativ;

– Regulamentul privind concediul de odihnă și alte concedii ale judecătorilor, magistrați asistenți și personalului de specialitate și administrativ al Curții Constituționale;

– Regulamentul privind concediul de odihnă și alte concedii ale membrilor și personalului Curții de Conturi;

– Regulamentul privind concediile de odihnă, zilele libere plătite și concediile fără plată la Înalta Curte de Casație și Justiție;

– Regulamentul privind concediile de odihnă și alte concedii ale personalului instanțelor judecătorești, Institutului Național de Expertize Criminalistice, Institutului Național al Magistraturii și Ministerului Justiției;

– Regulamentul privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din Ministerul Public;

– Regulamentul privind concediul de odihnă și alte concedii ale personalului din aparatul Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare;

– Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului din învățământ, aprobate prin Ordinul nr. 5559/2011.

În cazul polițiștilor, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 1578/2002[6], iar în cazul funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare Hotărârea

---

[1] În același sens, Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii 1992, comentată,* vol. IV, Editura Lumina Lex, București, 1992, p. 9.

[2] Legea a fost modificată prin Decretul nr. 338/1983.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 13 iunie 1995, modificată ulterior.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 207 din 25 august 1992.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 20 ianuarie 2003.

[6] Privind condițiile în care polițistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii și învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament și recuperare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 20 ianuarie 2003), modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 965/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 27 august 2003), prin Hotărârea Guvernului nr. 395/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 287 din 4 ianuarie 2004) și prin Hotărârea Guvernului nr. 292/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 217 din 9 martie 2006).

Guvernului nr. 1946/2004[1].

Codul muncii a abrogat Legea nr. 6/1992 [art. 298 alin. (2) liniuța 7] şi conține o secțiune (art. 144-153) integrată Cap. III „Concediile" din Titlul III, „Timpul de muncă şi de odihnă" prin care reglementează *concediul anual de odihnă şi alte concedii ale salariaților.*

Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, deşi emisă în baza Legii nr. 6/1992, a rămas în vigoare, aşa cum prevede expres art. 43 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 123/2003 privind creşterile salariale ce se vor acorda personalului din sistemul bugetar[2].

A fost adoptată şi Ordonanța Guvernului nr. 80/2003 privind concediul de odihnă şi alte concedii ale preşedinților şi vicepreşedinților consiliilor județene, precum şi ale primarilor şi ale viceprimarilor[3].

De asemenea, sunt în vigoare mai multe regulamente prin care sunt prevăzute concediile diferitelor categorii de personal, de exemplu:

– Regulamentul privind concediile judecătorilor şi procurorilor, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005[4];

– Regulamentul privind concediile personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor şi procurorilor din Ministerul Justiției aprobat prin Ordinul nr. 1419/C/2005[5];

– Regulamentul privind concediul de odihnă şi alte concedii ale asistenților judiciari, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 2430/2006[6];

– Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate şi personalului conex al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 186/2007[7] etc.;

– Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ, aprobate prin Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului şi sportului nr. 5559/2011[8], modificat prin Ordinul nr. 5411/2012[9].

Un rol important în reglementarea concediului de odihnă şi altor concedii îl au contractele colective de muncă.

33. Durata concediului de odihnă (de bază). Durata concediului de odihnă anual este de minim 20 de zile lucrătoare [art. 145 alin. (1) din Codul muncii][10].

Acest text este conform cu prevederile Directivei 2003/88/CEE a Parlamentului European şi al Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru, care dispune că țările membre iau măsurile necesare pentru ca fiecare lucrător să beneficieze

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1140 din 2 decembrie 2004, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1362/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 798 din 23 noiembrie 2009).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 919 din 22 decembrie 2003, modificată ulterior.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 578/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 939 din 24 decembrie 2003).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 815 din 8 septembrie 2005, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea nr. 1324/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 974 din 29 decembrie 2015).

[5] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1025 din 18 noiembrie 2005, modificată ulterior prin Ordinul nr. 2009/2007 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 570 din 20 august 2007).

[6] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 941 din 21 noiembrie 2006.

[7] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 255 din 17 aprilie 2007, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea nr. 49/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 96 din 7 februarie 2012).

[8] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 723 din 13 octombrie 2011.

[9] Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 664 din 21 septembrie 2012.

[10] În Uniunea Europeană, durata minimă a concediului anual plătit este de 4 săptămâni (art. 7 pct. 1 din Directiva nr. 2003/88/CEE). O asemenea durată este reglementată în *Irlanda, Italia, Olanda.* În alte țări, este prevăzut în concediu anual maximal: *Austria* – 30-36 zile; *Danemarca şi Spania* – 30 zile; *Norvegia* – 25 zile, plus o săptămână pentru salariații în vârstă de peste 60 de ani; *Finlanda* – 24-30 zile; *Franța* – 5 săptămâni; *Luxemburg şi Suedia* – 25 de zile; *Regatul Unit* – 4-8 săptămâni; *Belgia şi Germania* – 24 zile; *Grecia* – 20-24 zile; *Portugalia* – 22 zile.

La polul opus se situează *Japonia* cu 10-20 zile. În *SUA* nu există concediu legal de odihnă (Richard N Block, Joo – Young Park, Young – Hee Kang, *Droit aux cugés et conciliation entre travail et vie familiale dans les pays développés: pourquoi les travailleurs des Etots-Unis sont perdants*, în „Revue internationale du Travail" 2013/1, Volume 152 mars, p. 140-141).

de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni [art. 7 alin. (1)]. În interpretarea acestui text, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Hotărârea din 20 ianuarie 2009) a reținut, printre altele, că dreptul la concediul anual plătit trebuie considerat un drept social european de o importantă deosebită de la care nu se poate deroga[1].

Durata efectivă se stabileşte prin contractul individual de muncă, cu respectarea legii şi a contractelor colective de muncă aplicabile [art. 145 alin. (2)][2].

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite prin contractul colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual [art. 145 alin. (3)].

După abrogarea alin. (4) al art. 145 din Codul muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 şi salariații încadrați cu timp parțial beneficiază de aceeaşi durată a concediului de odihnă, ca şi cei ce lucrează cu timp integral, intervenția legiuitorului fiind apreciată pozitiv[3].

Textul inițial, care prevedea că durata concediului de odihnă era proporțională cu timpul (parțial) de lucru a fost criticat în doctrină. S-a considerat ca el reprezintă un regres față de reglementarea anterioară (Legea nr. 6/1992) conform căreia salariații încadrați cu fracțiuni de normă[4] beneficiau de concediu de odihnă cu durata integrală, reducându-se *pro rata* numai cuantumul indemnizației de concediu. Legiuitorul era şi inconsecvent de vreme ce în cazul polițiştilor încadrați cu fracțiune de normă este reglementată o durată integrală a concediului, deci, neredusă, *pro rata*, după caz, de 32 de zile sau 38 de zile calendaristice anual[5].

Prin acte normative speciale poate fi stabilită o durată minimă mai ridicată a concediului de odihnă, decât cea prevăzută de Codul muncii. De pildă, art. 304 alin. (13) lit. a) din Legea nr. 1/2011 prevede că personalul didactic din învățământul superior beneficiază de un concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor universitare, de cel puțin 40 de zile lucrătoare.

Personalul aeronautic civil navigant are dreptul la concediu de odihnă plătit de cel puțin 4 săptămâni[6].

Magistrații beneficiază, anual, de un concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare[7], la fel şi asistenții judiciari[8], iar personalul auxiliar de specialitate şi personalul conex al instanțelor de judecată şi al parchetelor de pe lângă acestea, precum şi personalul din serviciile de probațiune, de 30 de zile lucrătoare[9].

---

[1] Monica Gheorghe, *Aspecte noi privind reglementarea concediului de odihnă*, în „Revista română de dreptul muncii nr. 4/2015, p. 22.

[2] Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis la 8 noiembrie 2012 (C-229/11 şi C-230/11) că Directiva 2003/88/CE privind unele aspecte ale organizării timpului de muncă nu se opune ca un plan social negociat între angajator şi comitetul de întreprindere în care să se prevadă reducerea dreptului la concediul anual de odihnă proporțional cu reducerea timpului de muncă (în „Revue de droit du Travail" nº 12- december 2012, p. 667).

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Modificările Codului muncii – comentate – Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 92.

[4] Hotărârea Guvernului nr. 1578/2002 privind condițiile în baza cărora polițistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii şi învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament şi recuperare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 28 din 20 ianuarie 2003), modifică ulterior.

[5] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii...*, p. 87; *Idem, Prezentare de ansamblu...*, p. 58; Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată...*, p. 120.

[6] Art. 5 din Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor şi turismului şi al ministrului muncii, solidarității sociale şi familiei nr. 43/393/2003 privind limitarea timpului de muncă pentru personalul aeronautic civil navigant şi stabilirea unor drepturi ale acestuia (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 632 din 3 septembrie 2003), modificat prin Ordinul nr. 628/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 731 din 28 august 2006).

[7] A se vedea: art. 79 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor şi procurorilor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior); art. 2 alin. (1) din Regulamentul privind concediile judecătorilor şi procurorilor.

[8] Art. 2 din Regulamentul privind concediul de odihnă şi alte concedii ale asistenților judiciari.

[9] A se vedea: art. 65 alin. (1) din Legea nr. 567/2004 privind Statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 14 decembrie 2004, modificată ulterior); art. 2 alin. (1) din Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate şi personalului conex al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea.

Pentru personalul din administrația publică, conform art. 1 alin. (1)-(3) din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, concediul se acordă în funcție de vechimea în muncă astfel:

– până la 10 ani vechime = 21 de zile lucrătoare;

– peste 10 ani vechime = 25 de zile lucrătoare.

Polițiștii, conform art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 1578/2002 şi funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, potrivit art. 1 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1946/2004 au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă plătit, a cărui durată se stabileşte în raport cu vechimea lor în serviciu, după cum urmează:

– 32 de zile calendaristice, pentru cei cu o vechime în serviciu de până la 10 ani;

– 38 de zile calendaristice, pentru cei cu o vechime în serviciu de peste 10 ani[1].

În temeiul Ordonanței Guvernului nr. 80/2003[2], durata concediului anual de odihnă al preşedinților şi vicepreşedinților, primarului general şi viceprimarilor municipiului Bucureşti, primarilor şi viceprimarilor este de 25 de zile lucrătoare.

34. Concediul suplimentar de odihnă. Anumite categorii de salariați au dreptul la un *concediu suplimentar de odihnă,* care se adaugă, anual, la cel de bază. În acest sens, art. 147 din Codul muncii dispune că salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare[3], stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Durata efectivă a concediului suplimentar în cazul salariaților din administrația publică, regiile autonome cu specific deosebit şi din unitățile bugetare se aprobă după cum urmează:

– de miniştri sau de conducătorii celorlalte organe centrale ale administrației Publice cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice pentru salariații din aparatul propriu şi din unitățile subordonate;

– de prefectul județului, cu avizul Departamentului pentru Administrația publică Locală, pentru salariații aparatului prefecturii;

– de consiliul județean sau local, pentru salariații din serviciile publice, județene respectiv locale, precum şi din unitățile subordonate;

– de conducătorul instituțiilor bugetare neguvernamentale, pentru salariații din aparatul propriu şi unitățile bugetare subordonate.

Pentru salariații din ministere, alte organe centrale ale administrației publice, precum şi din celelalte unități bugetare, trimişi să lucreze în străinătate, în țări cu climă greu de suportat, durata efectivă a concediului de odihnă suplimentar, diferențiat pe țări şi zone geografice, se aprobă de miniştrii sau secretarii de stat, şefi ai departamentelor subordonate Guvernului cu avizul Ministerului Sănătății şi Departamentului de Protecția Muncii din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice.

Salariații nevăzători au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 6 zile lucrătoare, iar cei încadrați în grade de invaliditate la 3 zile lucrătoare.

Personalul aeronautic civil navigant profesionist are dreptul la un „concediu de odihnă suplimentar plătit, cu durata de 12 zile, necesar pentru refacerea capacităților de zbor şi prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, într-o stațiune balneoclimaterică de tratament, asigurat de către angajator, inclusiv transportul" [art. 42 lit. d) din Legea nr. 223/2007 privind Statutul personalului aeronautic civil navigant profesionist din aviația civilă din România][4].

---

[1] De aceeaşi durată a concediului de odihnă anual beneficiază şi soldații şi gradații voluntari (art. 12 din Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților şi gradaților voluntari, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 868 din 24 octombrie 2006), modificată ulterior.

[2] Privind concediul de odihnă şi alte concedii ale preşedinților şi vicepreşedinților consiliilor județene, precum şi ale primarilor şi viceprimarilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003), modificată prin Legea nr. 578/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 939 din 24 decembrie 2003).

[3] În acelaşi sens, art. 15 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 prevede că „tinerii beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare".

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 481 din 18 iulie 2007, modificată ulterior.

Polițiștii[1], precum și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare[2], care își desfășoară activitatea în condiții deosebite – vătămătoare, grele sau periculoase – ori în locuri de muncă în care există astfel de condiții, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu suplimentar cu o durată cuprinsă între 3 și 14 zile calendaristice.

35. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă. Dreptul la acest concediu este stabilit de lege pentru munca prestată în fiecare an calendaristic, ia naștere odată cu încheierea contractului individual de muncă și se realizează pe măsura efectuării muncii.

Legea nu face decât să consacre o realitate evidentă: necesitatea odihnei este consecința firească a efortului depus prin executarea muncii.

Dar, „dreptul la concediul de odihnă, se acordă și în avans, deci cu anticipație, oricând în cursul anului calendaristic.... De altfel, în sensul acestei soluții pledează însăși finalitatea concediului – refacerea forței de muncă consumată într-un an de activitate – deoarece din moment ce munca se desfășoară continuu, dar prin prestații succesive, este firesc ca și dreptul la concediu să se dobândească pe măsura executării contractului de muncă, chiar dacă realizarea și exigibilitatea în natură a dreptului are loc odată pe an, pentru o perioadă de referință raportată la anul calendaristic"[3]. Este, în fond, *mutatis mutandis,* aceeași situație ca și în cazul salarizării. Într-adevăr potrivit legii, salarizarea este *lunară*[4], plata acesteia având loc, periodic, la anumite date (lunar ori, de regulă, chenzinal). Așa fiind, salariatul nu are vocația de a pretinde plata decât la datele stabilite. Aceasta nu înseamnă însă că dreptul la salariu – independent de realizarea lui în fapt – nu s-a născut odată cu încheierea contractului și nu se dobândește *pro rata temporis* în funcție de munca succesiv prestată. De aceea, este indiscutabil că și cazurile în care, din indiferent motive, s-a prestat munca doar o porțiune din lună, oricât de redusă, aceasta trebuie salarizată proporțional, prin raportare la salariul lunar.

Soluția se menține și în urma modificării art. 145 alin. (2) din Codul muncii (prin Legea nr. 12/2015), în care nu se mai prevede cerința de „proporționalitate" a concediului de odihnă cu activitatea prestată.

Dar, așa cum a reținut Curtea Constituțională[5] această situație s-a impus din motive de tehnică legislativă, în scopul corelării cu noile dispoziții ale alin. (4)-(6) din același art. 145. Prin urmare, principiul proporționalității concediului de odihnă cu activitatea prestată – *pro rata temporis* -, urmează să se aplice în continuare, cu excepțiile statornicite de legiuitor la același art. 145 din Codul muncii.

Soluția este justă de vreme ce scopul concediului de odihnă constă în refacerea forței de muncă, deci, este necesară o corelare logică și echitabilă între durata activității și durata odihnei[6]. De altfel, legea stabilește numărul zilelor de concediu având în vedere activitatea desfășurată în cursul unui an calendaristic. Este și motivul pentru care concediul de odihnă trebuie, de regulă, efectuat în fiecare an [art. 146 alin. (1) din Codul muncii] și în natură (art. 149).

Problema se pune însă diferit în cazul perioadelor de incapacitate temporară de muncă, a celor aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și a concediului pentru îngrijirea copilului care se consideră perioade de activitate prestată [art. 145 alin. (4)].[7] Aceste

---

[1] Art. 13 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1578/2002.

[2] Art. 13 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1946/2004.

[3] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, vol. II, Editura Științifică și Enciclopedică, București 1979, p. 341.

[4] A se vedea art. 166 alin. (1) din Codul muncii.

[5] Decizia nr. 760/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 3 februarie 2015).

[6] În același sens, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că finalitatea dreptului la concediul anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și recreere (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, în Cauza C-282/10; Hotărârea din 20 ianuarie 2009 în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06).

[7] Este vorba, în principal, de concediile acordate în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate și Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale.

perioade, aşadar, nu afectează durata concediului de odihnă. În ipoteza în care una din situaţiile de mai sus intervin în timpul efectuării concediului de odihnă, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul de concediu după încetarea situaţiei, iar dacă aceasta nu este posibil, zilele neefectuate vor fi reprogramate [art. 145 alin. (5)].

Chiar mai mult, salariatul are dreptul la concediu de odihnă şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine pe întreaga perioadă a anului calendaristic. Într-o atare situaţie, concediul se va acorda „într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta (angajatul) s-a aflat în concediu medical" [art. 145 alin. (6)].

Soluţia legiuitorului de a introduce noi dispoziţii [alin. (4)-(6) la art. 145][1] a fost necesară pentru a se asigura armonizarea legislaţiei noastre naţionale cu interpretarea data de Curtea de Justiţie a Uniunii Europene art. 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului şi Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru. Această directivă „nu face nicio distincţie între lucrătorii care în perioada de referinţă sunt absenţi de la serviciu pentru că se află în concediu medical şi cei care au lucrat efectiv în perioada menţionată"[2].

În acest sens, Curtea de Justiţie a statuat[3] că lucrătorul nu-şi pierde dreptul la concediul de odihnă în cazul în care tot anul calendaristic el s-a aflat în concediu medical. Legislaţia naţională poate interzice efectuarea concediului anual de odihnă în perioada concediului medical, dar nu poate interzice efectuarea concediului anual plătit după ce lucrătorul nu se mai află în concediu medical[4]. Într-adevăr, aşa cum s-a decis, „art. 1 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unei interpretări a reglementării naţionale potrivit căreia un lucrător care este în concediu medical în perioada de concediu anual fixată unilateral în calendarul de concedii al întreprinderii în care este angajat, nu are dreptul, la capătul concediului său medical, să beneficieze de concediul său anual într-o altă perioadă decât cea fixată iniţial, eventual în afara perioadei de referinţă corespunzătoare, pentru motive legate de activitatea productivă a întreprinderii sau pentru motive de ordin organizatoric referitoare la aceasta"[5].

Dimpotrivă, în cazul în care salariatul a lipsit întregul an calendaristic deoarece s-a aflat în concediu fără plată, el nu are dreptul la concediul de odihnă pentru acel an calendaristic; dacă s-a aflat în concediu fără plată doar într-o anumită perioadă a anului (care constituie regula), la stabilirea duratei concediului de odihnă nu va fi luată în calcul perioada în care a lipsit.

Soluţia de mai sus este conformă Convenţiei Internaţionale a Muncii nr. 132/1970 privind concediile plătite. Conform art. 5 din această Convenţie, absenţele de la muncă pentru motive independente angajatului, cum sunt absenţele în urma bolii, unui accident de muncă sau concediului de maternitate, vor fi incluse în perioada de serviciu. Rezultă, *per a contrario*, că absenţele datorate voinţei lui (concediile fără plată, absenţele nemotivate) nu intră în calculul concediului de odihnă pentru acel an calendaristic[6].

---

[1] Prin Legea nr. 12/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015).

[2] Ovidiu Ţinca, *Comentarii privind dreptul la concediul anual de odihnă plătit al salariatului care s-a aflat în concediu medical în tot cursul anului calendaristic,* în „Dreptul" nr. 6/2012, p. 105.

[3] Hotărârea din 20 ianuarie 2009 în Cauzele C-350/06 şi C-520/06 (publicate în Dreptul nr. 7/2009, p. 68, nota 11).

În acelaşi sens sunt şi Hotărârea din 24 ianuarie 2012 în Cauza C-282/10 *Dominguez,* conform căreia dreptul la concediu anual plătit nu poate fi afectat în cazul în care un lucrător se află în concediu medical prescris în mod legal ca urmare a unei boli sau a unui accident survenit la locul de muncă sau în altă parte, şi Hotărârea din 22 noiembrie 2011, în Cauza C-214/10.

[4] A se vedea şi Alexandru Ţiclea, *Dreptul la concediu de odihnă în cazul incapacităţii de muncă potrivit Curţii Europene de Justiţie,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 8/2012, p. 13-16.

[5] Curtea de justiţie. Ordonanţa din 21 februarie 2013 – cauza C-194/12, în „Revista română de dreptul muncii nr. 8/2013, p. 75-80.

În acelaşi sens este şi Hotărârea din 10 septembrie 2009 (camera întâi), în Cauza C-277/08 (Francisco Vicente Pereda împotriva Madrid Movilidad S.A.), publicată în „Revista de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 201-207.

[6] Ovidiu Ţinca, *Unele observaţii referitoare la dreptul salariatului la concediu anual de odihnă,* p. 71.

Pentru comparație, menționăm că în *Franța*[1], perioada de referință este oarecum diferită de cea de la noi. Dar, ea conține unele idei interesante care pot fi reținute și de legiuitorul român. De aceea, credem că ele trebuie relevate.

Astfel, *perioada de referință* pentru calculul concediului de odihnă este cuprinsă între *1 iunie al anului precedent și 31 mai al anului curent.*

Salariatul care a muncit la acel angajator o perioadă de timp echivalentă cu minimum 10 zile de muncă efectivă are dreptul la un concediu plătit de 2 zile și jumătate lucrătoare.

Durata totală a concediului exigibil nu poate depăși 30 de zile lucrătoare (art. L. 3141-3 din Codul muncii francez).

Anumite perioade de absență de la locul de muncă sunt asimilate muncii efective: cele de concediu plătit, concediile de maternitate, paternitate și de adopție; zilele de sărbători legale acordate potrivit acordurilor colective de muncă; perioadele de suspendare a contractului individual de muncă din cauză de accident sau boală profesională, cele în care salariatul este chemat la serviciul național etc.(art. L. 3141-5).

În ipoteza în care contractul de muncă încetează fără ca salariatul să beneficieze în totalitate de concediul la care avea dreptul, el va primi pentru concediul neefectuat o indemnizație compensatorie (art. L. 3141-26).

Dimpotrivă, atunci când a efectuat concediul și a primit o indemnizație superioară raportată la durata concediului la care avea dreptul, el va restitui cota parte din indemnizația necuvenită (art. L. 3141-27)[2].

36. Programarea concediului de odihnă. În scopul efectuării, concediul de odihnă trebuie, în prealabil, programat, în condițiile prevăzute de art. 148 din Codul muncii.

Programarea – colectivă sau individuală – se face de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Ea poate interveni până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin cele individuale se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cadrul perioadelor de concediu stabilite astfel, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt[3].

Pentru salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, se prevede că programarea concediilor de odihnă *va fi modificată*, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

a) salariatul se află în concediu medical;

b) salariata cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;

---

[1] Franck Morel, *Durée et amenagement du temps du travail*, 4 ème édition, Grupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008, p. 306-311.

[2] Bernadette Lardy-Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset Lisiane Tholy, *Le Nouveau Cod du Travail annoté*, 29ème édition, Groupe Revue Fiduciare, Paris, 2009, p. 1017-1040.

[3] Conform art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 80/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2003), concediul de odihnă cuvenit președinților și vicepreședinților consiliilor județene precum și al primarilor și viceprimarilor se poate efectua în maximum trei fracțiuni, din care una este de cel puțin 15 zile lucrătoare.

Cerința ca una din fracțiuni să fie de cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt este prevăzută și de art. 5 alin. (3) din Regulamentul privind concediile judecătorilor și procurorilor, al Regulamentului privind concediile personalului auxiliar de specialitate și personalului conex al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al Regulamentului privind concediile de odihnă și alte concedii ale asistenților judiciari.

În cazul polițiștilor, fracțiunea nu trebuie să fie mai mică de 21 de zile calendaristice [art. 2 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1578/2002].

c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;

d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare;

e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare în țară sau străinătate;

f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

g) salariata se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani[1].

În *Franța*, perioada de concedii trebuie să se situeze în toate cazurile între 1 mai şi 31 octombrie, în fiecare an (art. L. 3141-13 din Codul muncii).

Limitele pot fi depăşite dacă se înglobează zile din această perioadă. În intervalul menționat, salariatul va beneficia de cel puțin 12 zile consecutive de concediu. Refuzul patronului de a acorda în totalitate această fracțiune înainte de 31 octombrie constituie un fapt manifest ilicit, care îndreptățește instanța de judecată, la sesizarea salariatului, să dispună intrarea în legalitate şi acordarea de despăgubiri.

Restul zilelor de concediu pot fi acordate în una sau mai multe date în afara perioadei citate. Patronul, aşadar, trebuie să organizeze cel puțin două plecări în concediu pe an. Fracționarea poate da dreptul la acordarea de zile suplimentare (art. L. 3141-19).

Patronul fixează ordinea de plecare în concediu în temeiul dispozițiilor convenției sau acordului colectiv de muncă, iar în lipsa acestora, perioada de concediu se stabileşte conform practicii din unitate şi după consultarea *delegaților de personal* (art. L. 3141-13)[2].

37. Indemnizația de concediu. În conformitate cu art. 150 din Codul muncii, pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă [alin. (1)][3].

Ea reprezintă media zilnică a drepturilor salariale menționate din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu [alin. (2)][4].

Curtea Constituțională a observat[5] că prevederile art. 150 alin. (1) şi (2) din Codul muncii „stabilesc nivelul minim al indemnizației pentru perioada concediului de odihnă, care nu poate fi mai mic decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pe perioada respectivă, calculată pe baza mediei zilnice a veniturilor, înmulțită cu numărul zilelor de concediu".

Textul „nu reprezintă altceva decât o concretizare a dispozițiilor art. 41 alin. (2) din Constituție, care consacră dreptul salariaților la concediul de odihnă plătit, drept care, ca şi celelalte măsuri de protecție socială a muncii, se stabileşte de lege. Astfel, legiuitorul este îndreptățit să stabilească modul de calcul al valorii indemnizației de concediu cuvenite."

Curtea a reținut, totodată, că în caz de cumul (la aceeaşi unitate), „salariatul beneficiază de un concediu de odihnă corespunzător doar funcției de bază, iar nu şi pentru funcția cumulată.

---

[1] Art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

[2] Bernadette Lardy-Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset Lisiane Tholy, *op. cit.*, p. 1026-1032.

[3] Potrivit Curții de Justiție a Uniunii Europene, pe durata concediului de odihnă remunerația salariatului trebuie menținută. Scopul indemnizației de concediu este acela de a pune salariatul într-o situație comparabilă cu perioadele de muncă (Hotărârea din 15 septembrie 2011, Cauza C-155/10). Aceasta trebuie să cuprindă şi toate elementele aferente statutului personal şi calificărilor profesionale ale salariatului (Hotărârea din 1 iulie 2010, Cauza C-194/08 şi Cauza C-471/08/) A se vedea Bianca Scorțea, *Discuții privind jurisprudența comunitară,* în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2012, p. 48-50.

[4] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Completul competent să judece recursul în interesul legii a statuat (prin Decizia nr. 20/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 822 din 21 noiembrie 2011) că diminuarea veniturilor salariale cu 25% dispusă prin art. 1 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar este aplicabilă şi cuantumului indemnizațiilor de concediu aferent anului şcolar 2009-1010 cuvenit personalului didactic şi didactic auxiliar din învățământul preuniversitar de stat.

În acelaşi sens este şi Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3714/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de munca. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel Bucureşti pe semestrul I anul 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 170.

[5] Decizia nr. 385/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 353 din 24 mai 2007).

În mod corelativ, indemnizația de concediu se calculează în funcție de salariul de bază şi celelalte sporuri prevăzute de lege, nivelul minim fiind cel stabilit de art. 150 alin. (1) din Codul muncii. Această reglementare se aplică în mod egal tuturor salariaților, fără niciun fel de privilegiu şi nicio discriminare"[1]. Soluția Curții Constituționale pare restrictivă, de vreme ce indemnizația de concediu se calculează în raport cu veniturile salariale cuvenite pentru perioada respectivă. Dacă un salariu diminuat determină diminuarea corespunzătoare a acestei indemnizații[2], tot astfel un salariu majorat (datorită cumulului) trebuie să atragă o indemnizație majorată.

Art. 150 din Codul muncii ridică două probleme. Prima vizează *cuantumul indemnizațiilor de concediu*: indemnizațiile şi sporurile se includ în acest cuantum numai dacă au un caracter permanent. Este cazul, de exemplu, al indemnizației de conducere şi al sporului de vechime sau de fidelitate etc. Prin urmare, o primă acordată ocazional, de pildă pentru o realizare la locul de muncă, nu intră în calculul acelei indemnizații. Evident că salariul de bază, indiferent de modul de stabilire şi acordare, nu poate avea decât un caracter permanent. A doua problemă vizează timpul anterior avut în vedere pentru calculul „mediei zilnice a drepturilor salariale". Cele „3 luni anterioare celei în care s-a efectuat concediul", nu *pot fi decât luni calendaristice*[3]. De altfel, conform art. 166 alin. (1) din Codul muncii „salariul se plăteşte în bani cel puțin o dată pe lună".

Indemnizația în discuție se plăteşte de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu [art. 150 alin. (3) din Codul muncii].

Personalul detaşat în altă localitate, căruia i se acordă concediul în *timpul detaşării,* are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus şi întors, din localitatea unde este detaşat, în localitatea unde se află, potrivit contractului, locul său de muncă obişnuit[4]. Fireşte, aceste cheltuieli se suportă de unitatea care beneficiază de detaşare. În lipsa unor precizări pentru acordarea şi decontarea cheltuielilor, se aplică normele generale privind delegarea sau detaşarea în afara localității unde se află locul de muncă.

Privind indemnizația pe perioada concediului anual de odihnă, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a formulat următoarele precizări:

- obiectivul Directivei 2003/88 este de a plasa lucrătorul pe perioada concediului de odihnă într-o situație comparabilă, din punct de vedere al salariului, perioadei de activitate[5];
- remunerația obişnuită (în care, eventual, vor fi cuprinse şi comisioanele cuvenite în funcție de realizări) trebuie menținută pe durata concediului[6];
- indemnizația se cuvine, pentru perioada lucrată, şi în cazul încetării raporturilor de muncă[7].

O problemă controversată, în practica judiciară o reprezintă restituirea de către salariat a indemnizației de concediu, în cazul în care după efectuarea acestuia, raporturile sale de muncă încetează în cursul acelui an calendaristic.

Potrivit unei opinii[8] nu este posibilă restituirea deoarece „dreptul la concediul de odihnă este un drept pur şi simplu (neafectat de modalități), la fel ca şi obligația corelativă de plată a indemnizației de concediu de odihnă".

---

[1] Apreciem că în situația în care cumulul (la acelaşi angajator) are un caracter permanent şi nu ocazional, indemnizația de concediu trebuie să se calculeze având în vedere şi drepturile salariale obținute ca urmare a exercitării celei de a doua funcții (cumulate).

[2] A se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 756/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 24 octombrie 2012).

[3] Ştefan-Dan Pițigoi, *Discuții privind legalitatea includerii în indemnizația concediului de odihnă anual a celor 4 clase de salarizare succesive suplimentare acordate personalului bugetar pentru exercitarea activității de control financiar preventiv*, în „Dreptul" nr. 8/2014, p. 203.

[4] Art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1990; art. 12 din Regulamentul ... personalului instanțelor judecătoreşti ...; art. 15 din Regulamentul ... salariaților Ministerului Public.

[5] Hotărârea *Robinson – Steele*, C-131/04 şi Hotărârea *Schultz-Hoff*, C-350/06.

[6] Hotărârea din 22 mai 2014, Lock-British Cas trading Limited, C-539/12.

[7] Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke-Klaas&Kock etc., C-118/13.

[8] Liliana Zoleta Korosi, Alessandra Giusepina Greceanu, *Restituirea indemnizației pentru concediul de odihnă efectuat* (I), în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004, p. 26-29.

Or, acest drept „condiționat de continuarea raporturilor de muncă până la sfârșitul anului calendaristic la același angajator este *un drept afectat de o condiție pur potestativă din partea titularului.*

Obligația de plată a indemnizației de concediu de odihnă, condiționată de continuitatea raporturilor de muncă până la sfârșitul anului calendaristic la același angajator este o obligație *sub condiție rezolutorie pur potestativă* din partea celui care se obligă, nu produce niciun efect, în baza art. 1403 din Codul civil"[1].

Codul muncii însă nu reglementează ce se întâmplă cu indemnizația (sau o parte a acesteia), primită de salariat, când, după efectuarea concediului, contractul său încetează.

Pe baza principiului simetriei, s-ar impune ca, de vreme ce neefectuarea concediului de odihnă anterior încetării contractului individual de muncă determină compensarea lui în bani, bineînțeles, proporțional cu timpul lucrat, tot astfel, efectuarea concediului anterior încetării contractului să conducă la restituirea cotei părți din indemnizație proporțional cu timpul nelucrat până la sfârșitul anului calendaristic.

Numai că această soluție nu este, în opinia noastră, valabilă în orice situație. Urmează să luăm în considerare și rolul dreptului muncii – acela de protecție a salariaților –, precum și posibila convenție a părților.

În încercarea de a răspunde la problema supusă discuției este necesar să apelăm și la dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare[2], precum și ale altor acte normative.

Potrivit dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 250/1992, fostul salariat este obligat să restituie o parte din indemnizația de concediu *numai* atunci când contractul individual de muncă încetează din culpa sa.

În temeiul art. 14 din acest act normativ, este vorba de:

– încetarea de drept a contractului ca urmare a condamnării penale ori a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară[3];

– concedierea disciplinară ori cea ca urmare a arestării preventive a salariatului pe o perioadă mai mare de 30 de zile[4];

– demisia salariatului[5].

Totuși, demisia nu va atrage restituirea părții din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care s-a acordat acel concediu, în situația salariaților care au demisionat din cauza stării sănătății, constată prin certificat medical, iar angajatorul nu le-a putut oferi altă muncă corespunzătoare sănătății și calificării profesionale ori din cauză că angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

---

[1] Art. 1403 prevede: „Obligația contractuală sub condiție suspensivă ce depinde exclusiv de voința debitorului este nu produce niciun efect".

Art. 1.404 stabilește: „(1) Îndeplinirea condiției se apreciază după criteriile stabilite de părți sau pe care acestea este probabil să le fi avut în vedere după împrejurări.

(2) Când obligația este contractată sub condiția producerii unui eveniment într-un anumit termen, condiția este socotită neîndeplinită dacă termenul s-a împlinit fără ca evenimentul să se producă. În lipsa unui termen, condiția se consideră neîndeplinită numai atunci când este sigur că evenimentul nu se va produce".

Art. 1.407 prevede: „(1) Condiția îndeplinită este prezumată a produce efecte retroactiv, din momentul încheierii contractului, dacă din voința părților, natura contractului ori dispozițiile legale nu rezultă contrariul.

(2) În cazul contractelor cu executare continuă sau succesivă afectate de o condiție rezolutorie, îndeplinirea acesteia, în lipsa unei stipulații contrare, nu are niciun efect asupra prestațiilor deja executate".

[2] Deși Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 a fost emisă în baza Legii nr. 6/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, abrogată de Codul muncii [art. 298 alin. (2) liniuța șapte], totuși ea a rămas în vigoare așa cum a prevăzut expres art. 43 alin. (6) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 123/2003 privind creșterile salariale ce se vor acorda personalului din sistemul bugetar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 919 din 22 decembrie 2003) modificată ulterior.

[3] A se vedea art. 56 lit. f) și h) din Codul muncii.

[4] A se vedea art. 61 lit. a) și b) din Codul muncii.

[5] A se vedea art. 81 din Codul muncii.

Aceeaşi soluţie este valabilă şi în situaţia în care a intervenit achitarea, scoaterea de sub urmărire penală ori încetarea procesului penal împotriva salariatului respectiv.

În acelaşi sens sunt şi dispoziţiile referitoare la poliţişti, precum şi la funcţionarii publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare.

Conform art. 12 din Hotărârea Guvernului nr. 1578/2002, poliţiştii sunt obligaţi să restituie unităţii partea din indemnizaţie şi prima de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care li s-a acordat acel concediu în cazul în care raporturile lor de serviciu au încetat ca urmare a[1]:

– împlinirii limitei de vârstă în grad;
– numirii într-o altă funcţie;
– demisiei;
– destituirii din poliţie;
– acordării calificativului „nesatisfăcător" de două ori;
– reorganizării activităţii ori a reducerii unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză şi nu sunt posibilităţi pentru ca acesta să fie încadrat într-o funcţie similară în aceeaşi unitate sau în alte unităţi.

Asemănător, în temeiul art. 13 din Hotărârea Guvernului nr. 1946/2004, funcţionarii publici din sistemul administraţiei penitenciare sunt obligaţi să restituie cota parte din indemnizaţia de concediu de odihnă şi prima de vacanţă corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-au acordat concediile în cazul în care raporturile lor de serviciu au încetat ca urmare a[2]:

– demisiei;
– eliberării din funcţie;
– destituirii din funcţie;

Indemnizaţia nu se restituie în cazul transferului şi al pensionării.

Ea nu se restituie nici în situaţia în care destituirea din funcţie a intervenit ca o consecinţă a condamnării penale, iar ulterior, ca urmare a exercitării căilor de atac.

Potrivit art. 13 din Regulamentul privind concediile judecătorilor şi procurorilor[3], aceştia sunt obligaţi să restituie instituţiei partea din indemnizaţia de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care li s-a acordat acel concediu, în situaţia în care au fost eliberaţi din funcţie pentru unele cazuri prevăzute de art. 65 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, de exemplu:

– demisiei;
– incapacitate profesională;
– ca sancţiune disciplinară;
– condamnare definitivă[4].

Desigur, că prin acordul părţilor ori prin contractul colectiv de muncă sau chiar regulamentul intern se poate stabili nerestituirea indemnizaţiei în nicio situaţie sau doar în unele dintre ele. Este posibilă o asemenea soluţie având în vedere că aceasta este mai favorabilă salariaţilor şi *nu* defavorabilă lor.

Dacă raporturile de muncă încetează ca urmare a concedierii disciplinare, deci *din culpa salariatului*, în lipsă de convenţie (dispoziţie) contrară, acesta trebuie obligat la restituirea cotei-părţi din indemnizaţia de concediu aferentă perioadei rămase nelucrate până la sfârşitul anului[5].

---

[1] A se vedea art. 69 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002), modificată ulterior.

[2] A se vedea art. 61 din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcţionarilor publici din Administraţia Naţională a Penitenciarelor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 10 aprilie 2014).

[3] Aprobat prin Hotărârea nr. 325/2005 a Consiliului Superior al Magistraturii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 815 din 8 septembrie 2005), modificat ulterior.

[4] În acelaşi sens este şi art. 14 din Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate şi personalului conex al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea, aprobat prin Hotărârea nr. 186/2007 a Consiliului Suprem al Magistraturii.

[5] În sens contrar este, Tribunalul Bucureşti, Secţia a VIII-a conflicte de muncă şi litigii de muncă, sentinţa nr. 663/2004.

În situația în care, contractul individual de muncă încetează de drept, consecință a pensionării, ceea ce exclude culpa salariatului [art. 56 lit. c) din Codul muncii], soluția care se impune, în opinia noastră, este cea a nerestituirii indemnizației[1].

Nu are nicio relevanță faptul că anterior efectuării concediului de odihnă salariatul s-a aflat în concediu medical fiind în incapacitate de muncă. Dimpotrivă, acordarea concediului de odihnă într-un atare caz apare ca un beneficiu făcut, la acel timp, salariatului de către angajatorul său[2].

Aceeași soluție este corectă și în cazul în care salariatul beneficiază de concediul de odihnă integral (și de indemnizația aferentă), iar ulterior, în cursul anului pentru care a fost acordat acel concediu, raporturile de muncă au încetat (la mijlocul anului) în baza art. 55 lit. b) din Codul muncii (prin acordul părților)[3].

Prin contractele colective de muncă se poate stabili ca, în raport cu posibilitățile economico-financiare ale unității, pe lângă indemnizația de concediu, să se plătească și o *primă de vacanță*[4] sau a unei indemnizații suplimentare de concediu[5]. O astfel de *primă* de concediu a fost reglementată în cazul polițiștilor, personalului diplomatic și consular, funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor[6] etc.

De precizat este însă că în anumite perioade, datorită unor „constrângeri bugetare", plata primelor de concediu a fost suspendată.

Măsura a generat numeroase litigii în întreaga țară. În majoritatea cazurilor, prin hotărârile instanțelor de judecată ordonatorii de credite au fost obligați să acorde aceste prime. În același sens, s-a pronunțat inclusiv Înalta Curte de Casație și Justiție – Secțiile Unite (prin Decizia nr. XXIII/2005, Decizia nr. XII/2007, Decizia nr. LXXVII/2007)[7].

De aceea, de exemplu, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 146/2007[8] Guvernul a aprobat plata primelor de concediu suspendate pentru perioada 2001-2006[9].

Pronunțându-se asupra conformității dispozițiilor acestei ordonanțe (art. 1) cu cele ale Legii fundamentale, Curtea Constituțională a reținut[10]: „Faptul că angajatorul nu a acordat primele de concediu la care erau îndrituiți angajații nu are drept efect obligația legiuitorului de a edicta norme de reglementare primară spre a stabili un termen de eșalonare. Din contră, se naște dreptul la acțiune al angajatului în baza contractului colectiv de muncă semnat și în condițiile Codului muncii."

Din nou, a fost instituită interdicția: „În anul 2014, autoritățile și instituțiile publice, indiferent de modul de finanțare, nu vor acorda premii și prime de vacanță"[11].

---

[1] În sens contrar este Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și litigii de muncă, sentința nr. 2393/2004.

[2] A se vedea și Alexandru Țiclea, *Restituirea indemnizației pentru concediul de odihnă efectuat (II)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004, p. 30-35.

[3] Tribunalul București, Secția a VIII-a civilă, conflicte de muncă și litigii de muncă, sentința nr. 4325/2005; Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 971/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 176-178.

[4] O astfel de primă este prevăzută, de exemplu, de art. 7 alin. (1) din Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate și personalului conex al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.

[5] Indemnizația suplimentară de concediu a fost prevăzută în Contractul colectiv de muncă la nivelul societății Române de Televiziune (art. 93).

[6] Art. 36 lit. f) din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 553 din 22 iulie 2008.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 20 decembrie 2007, modificată ulterior.

[9] S-a decis pe bună dreptate că suspendarea exercitării dreptului la primă nu echivalează cu însăși înlăturarea lui (Înalta Curte de Casație și Justiție), în *Jurisprudența Secția contencios administrativ și fiscal pe anul 2007. Semestrul II*, Editura Hamangiu, 2008, p. 329-332.

[10] Decizia nr. 852/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 551 din 5 august 2010).

[11] Art. 9 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 703 din 15 noiembrie 2013).

38. Efectuarea concediului. Dobândirea dreptului la concediul anual de odihnă şi efectuarea concediului sunt două noţiuni care nu trebuie să fie confundate. Dobândirea dreptului este concomitentă cu încadrarea în muncă, iar durata lui – în cadrul duratei totale, stabilite de lege – este direct dependentă de timpul în care se prestează munca în anul calendaristic respectiv. Prestaţiilor succesive le corespunde, deci, numărul zilelor de odihnă. De aceea, în cazul în care condiţiile prevăzute de lege, este posibilă acordarea sau compensarea proporţională a concediului de odihnă numai pentru timpul lucrat o parte din anul calendaristic (*pro rata temporis*). Pentru a-şi realiza finalitatea, concediul trebuie efectuat în fiecare an şi numai excepţional se permite efectuarea concediului *în anul următor* (în cazurile expres prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil). Angajatorul este obligat în această din urmă situaţie să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu [art. 146 alin. (2) din Codul muncii][1].

Nu se precizează însă ce se întâmplă dacă nu se acordă concediul de odihnă nici în anul următor. Într-un atare caz, soluţia nu poate fi alta decât obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri egală cu indemnizaţia de concediu la care ar fi avut dreptul salariatul respectiv[2].

Având în vedere regula, necesitatea şi obligaţia efectuării concediului în natură[3], compensarea lui în bani este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă [art. 146 alin. (3) din Codul muncii], sau, când, din motive obiective, nu a putut fi efectuat (art. 149)[4].

Dacă în timpul când salariaţii sunt în concediu de odihnă intervin anumite situaţii (incapacitatea temporară de muncă; salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice sau obligaţii militare; urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecţionare sau specializare, salariata intră în concediu de maternitate; salariatul este rechemat la serviciu) concediul se întrerupe; restul zilelor de concediu se va efectua după ce au încetat situaţiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În cazul întreruperii concediului, indemnizaţia nu se restituie.

De exemplu, art. 16 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate[5] dispune că: asiguraţii a căror incapacitate de muncă a survenit în timpul concediul de odihnă sau al concediului fără plată beneficiază de indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă; concediul de odihnă fără plată se întrerupe, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Legea noastră este conformă practicii Curţii Europene de Justiţie, are, într-o cauză, a hotărât[6]:

„Art. 7 alin. (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru[7] trebuie interpretat în

---

[1] Potrivit unui sondaj efectuat de Compania „Hudson Highland" din New York, 55% dintre americanii chestionaţi au declarat că nu îşi iau tot concediul la care au dreptul din punct de vedere legal. Ei preferă să-şi prelungească un weekend cu două – trei zile luate din vacanţa legală, sau să plece într-un concediu de maximul 12 zile. Doar 11% din ei au mărturisit că îşi iau toate cele patru săptămâni de concediu la care au dreptul (Alina Şuteu, *Americanii sunt dependenţi de muncă*, în „Adevărul" din 21 aprilie 2007, p. 11).

[2] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii...*, p. 88; *Idem*, *Prezentare de ansamblu...*, p. 58; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată...*, p. 120.

[3] Art. 149 din Codul muncii prevede: „salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat".

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1407/R/2008, în Beatrice Mischie, *Conflicte de muncă. Culegere de practică judiciară*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2010, p. 124.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 68/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 803 din 4 noiembrie 2014).

[6] Curtea de Justiţie (camera a şasea), Ordonanţa din 21 februarie 2013, în Cauza – C-194/12, *cit. supra*.

[7] Art. 7 alin. (1) are următorul cuprins: „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puţin patru săptămâni în conformitate cu condiţiile de obţinere şi de acordare a concediilor prevăzute de legislaţiile şi practicile naţionale."

sensul că se opune unei reglementări naționale care permite ca, pe durata contractului colectiv de muncă, perioada de concediu anual de care lucrătorul nu a beneficiat din cauza unei incapacități de muncă să fie înlocuită cu o indemnizație financiară".

39. Întreruperea concediului. Poate interveni la cererea salariatului, pentru motive obiective, dar şi la inițiativa angajatorului care îl *poate rechema* pe salariat din concediu în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă.

În ipoteza rechemării, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă (art. 151).

Potrivit *Regulamentului privind concediile judecătorilor şi procurorilor*, concediul de odihnă poate fi întrerupt la cerere, pentru motive temeinice (art. 9), cât şi atunci când magistratul este rechemat, în scris, de către conducerea instanței sau parchetului, numai pentru situații de serviciu urgente care fac necesară prezența acestuia. În situația rechemării, cel în cauză are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport şi a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia din cauza rechemării.

În ipoteza întreruperii concediului, judecătorul ori procurorul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când acest lucru nu mai este posibil, în perioada stabilită printr-o nouă programare, în cursul aceluiaşi an calendaristic. Indemnizația nu se restituie, ci se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația aferentă zilelor de concediu neefectuat şi cu indemnizația cuvenită judecătorului sau procurorului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului ori cu drepturile cuvenite pe această perioadă, după caz.

La data programată pentru efectuarea părții restante a concediului de odihnă, se acordă judecătorului sau procurorului indemnizația cuvenită pentru această parte (art. 10)[1].

40. Compensarea în bani a concediului de odihnă. Pentru a-şi realiza finalitatea, concediul de odihnă trebuie să fie efectuat.

De aceea, Codul muncii prevede imperativ: „Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă" [art. 146 alin. (3)][2].

S-a considerat că acest text încalcă dispozițiile art. 135 alin. (1) şi (2) din Constituție, fiind contrar libertății contractuale şi libertății comerțului, deoarece nu face distincție privind modul de încetare a contractului individual de muncă.

Curtea Constituțională[3], însă, a reținut concordanța textului respectiv cu dispozițiile legii fundamentale. Motivarea este următoarea:

„O componentă esențială a dreptului muncii o reprezintă protecția socială a muncii, ce cuprinde, la rândul ei, aspecte prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituție, printre care se regăseşte şi concediul de odihnă plătit. Acesta nu poate constitui obiect de tranzacție, nu poate fi retras şi nici nu se poate renunța la el, angajatorul putând negocia, în limitele prevăzute de lege, şi de contractul colectiv de muncă doar durata, condițiile şi perioadele de efectuare a concediului de odihnă. Dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporțional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic, compensarea în bani stabilindu-se astfel tot în funcție de durata timpului în care s-a prestat munca. Aşadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă şi de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat munca şi, proporțional cu

[1] În acelaşi sens sunt şi dispozițiile art. 10 şi 11 din Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate şi personalului conex al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea.

[2] Tot astfel, art. 7 alin. (2) din Regulamentul privind concediile judecătorilor şi procurorilor prevede: „Compensarea în bani a concediului de odihnă este permisă numai în cazul încetării activității la instanța sau parchetul la care funcționează judecătorul sau procurorul".

[3] Decizia nr. 312/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 797 din 30 august 2004).

perioada lucrată, a câştigat dreptul la concediu de odihnă. Întrucât, din cauza încetării contractului individual de muncă, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituțională obligația angajatorului să-l compenseze în bani"[1].

Tot astfel, s-a susținut că dispozițiile art. 146 din Codul muncii care limitează compensarea în bani a concediului de odihnă numai în cazul încetării contractului individual de muncă contravin prevederilor art. 41 din Constituție referitoare la libertatea economică.

Respingând excepția, Curtea Constituțională a reținut că[2] „durata concediului de odihnă este proporțională cu perioada de lucru efectuată, iar obligația de a plăti indemnizația de concediu îi revine angajatorului care a beneficiat de activitatea salariatului.

În cazul încetării contractului individual de muncă, efectuarea concediului de odihnă nu mai este posibilă şi, din această cauză, se naşte dreptul salariatului de a primi o compensație în bani pentru zilele de concediu ce i se cuveneau proporțional cu perioada lucrată şi pe care nu le-a efectuat. Acest drept al salariatului şi obligația corelativă ce revine angajatorului nu afectează nicicum dreptul persoanei la o activitate economică şi la libera inițiativă"[3].

De precizat este că textul art. 146 alin. (3) din Codul muncii, preia, aproape identic prevederile Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, conform cărora înlocuirea concediului neefectuat cu o compensație financiară nu este permisă decât în cazul desfacerii contractului de muncă, chiar şi în ipoteza în care concediul este reportat într-un an ulterior[4].

Deoarece legea nu distinge, iar dreptul la concediu se realizează zi de zi, pe măsura prestării muncii, compensația se plăteşte oricare ar fi motivul încetării contractului de muncă. Ea se acordă proporțional cu perioada cuprinsă între începutul anului calendaristic şi data încetării contractului de muncă.

În practica judiciară, s-a decis, de exemplu, că salariatul are dreptul la compensarea în bani a concediului:

– atunci când nu a efectuat integral în natură în anul respectiv pentru că s-a aflat în incapacitate temporară de muncă[5];

– în caz de încetare a contractului individual prin demisie şi anterior nu a efectuat concediul pe acel an[6].

S-a decis că, în conformitate cu art. 7 alin. (2) din Directiva nr. 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă, salariatul are dreptul la indemnizația pentru concediul de odihnă neefectuat la încetarea contractului său de muncă, chiar dacă s-a aflat întregul an în concediu medical sau într-o parte din acesta. Salariatul are posibilitatea să invoce direct pe verticală Directiva nr. 203/88/CE[7].

În ipoteza unui conflict (litigiu) de muncă, generat de refuzul angajatorului de a compensa în bani concediul de odihnă neefectuat, sarcina probei revine angajatorului, care trebuie să dovedească efectuarea în natură a concediului, anterior încetării contractului individual de muncă. În caz contrar, fostul salariat este îndreptățit să primească suma respectivă[8].

---

[1] În acest sens este şi Decizia nr. 1361/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 39 din 17 ianuarie 2012).

[2] Decizia nr. 46/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 16 februarie 2007).

[3] În acelaşi sens sunt: Decizia nr. 224/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 272 din 24 aprilie 2007); Decizia nr. 1236/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 819 din 21 noiembrie 2011).

[4] *Curtea de Justiție a Comunităților Europene*, prima cameră, cauza C-124/2005, Hotărârea din 6 aprilie 2006, în „Curierul Judiciar" nr. 6/2006, p. 37 şi în Revista română de dreptul muncii nr. 2/2007, p. 82-84.

[5] Tribunalul Arad, Secția civilă, decizia nr. 712/R/2000, în Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii...*, p. 228-229.

[6] Tribunalul Bucureşti, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 27/R/2000, în *op. cit.*, p. 229-231.

[7] Curtea de Apel Timişoara, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2058/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014, p. 130.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind contractul de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 915/R/2008.

§7. Alte concedii şi zile libere

41. Alte concedii. În sensul său general, termenul de concediu determină orice perioadă de timp în care salariaţii nu au obligaţia, potrivit legii, de a presta munca. Ca atare, toate concediile sunt forme ale timpului liber, dar nu şi ale timpului de odihnă; numai concediul de odihnă se cuprinde în această ultimă noţiune. De aceea, într-o tratare exactă, celelalte concedii *trebuie să fie examinate distinct de timpul de odihnă.*

Unele din concedii – medicale, de maternitate, pentru îngrijirea copilului bolnav etc. – constituie, împreună cu indemnizaţiile băneşti aferente, elemente ale dreptului la asigurări sociale. Este evident că asemenea concedii au o altă finalitate decât concediul de odihnă.

Alte concedii au, de asemenea, o funcţie proprie, diferită de aceea a concediului de odihnă. Ele sunt destinate să servească pregătirii examenelor de către salariaţii care urmează o formă de învăţământ, îndeplinirii unor îndatoriri sau rezolvării unor interese personale, ori pot fi determinate de situaţii obiective, cum ar fi, de exemplu, întreruperea temporară a activităţii angajatorului. În ansamblul lor, aceste concedii au contingenţă cu timpul de lucru şi nu cu timpul de odihnă[1].

De exemplu, art. 75 din Legea nr. 446/2006 privind pregătirea populaţiei pentru apărare, prevede că „tinerii chemaţi la recrutare, recruţii şi militarii rezervişti care au calitatea de salariaţi şi sunt chemaţi la centrele militare, pentru clarificarea situaţiei militare, au dreptul la concediu plătit de maximum 5 zile".

Distinct, Codul muncii reglementează concediile pentru formare profesională cu sau fără plată (art. 154-158) ori, concedii fără plată[2], pentru rezolvarea unor situaţii personale (art. 153).

În această ultimă ipoteză, durata concediului se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 250/1992[3], salariaţii din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi din unităţile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situaţii personale:

a) susţinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituţiile de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă, a examenelor de an universitar, cât şi a examenului de diplomă, pentru salariaţii care urmează o formă de învăţământ superior, curs seral sau fără frecvenţă;

b) susţinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaţilor care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

Salariaţii au dreptul la concedii fără plată, fără limita de mai sus, în următoarele situaţii:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât şi tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleaşi motive, de concediu fără plată;

b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate –, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

Concedii fără plată pot fi acordate şi pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe durate stabilite prin acordul părţilor (art. 25).

---

[1] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 494-495.

[2] A se vedea Capitolul IX Formarea profesională, §16 pct. 60.

[3] Privind concediul de odihnă şi alte concedii ale salariaţilor din administraţia publică, din regiile autonome cu specific deosebit şi unităţile bugetare (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 13 iunie 1995), modificată ulterior.

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective îşi păstrează calitatea de salariat (art. 26).

În temeiul Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, cadrele didactice care elaborează teze de doctorat sau lucrări în interesul învăţământului pe bază de contracte de cercetare sau de editare au dreptul la *6 luni de concediu plătit* [art. 268 alin. (1)]; profesorii şi conferenţiarii titulari sau directorii de granturi care timp de 6 ani consecutivi au derulat granturi de cercetare şi au funcţionat în aceeaşi universitate *pot beneficia de un sabatic*, cu plata până la un salariu de bază [art. 288 alin. (5)][1].

Judecătorii şi procurorii au dreptul la concedii fără plată pentru rezolvarea unor situaţii personale deosebite, apreciate ca atare de conducerea instituţiei. Durata însumată a acestor concedii nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Ei au dreptul la concedii fără plată, peste limita prevăzută la mai sus, în următoarele situaţii:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, pe perioada indicată în certificatul medical;

b) însoţirea soţului sau, după caz, a soţiei ori a unei rude apropiate: fiu, fiică, soră, frate, părinte, pe timpul cât aceştia se află la tratament în străinătate, în ambele situaţii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătăţii.

Concediul fără plată poate fi acordat şi pentru alte interese personale, pe durata stabilită prin acordul părţilor (art. 18 din Regulament).

În perioada concediilor fără plată persoanele respective îşi păstrează calitatea de judecător sau procuror[2].

Durata concediilor fără plată nu constituie vechime în funcţia de judecător sau procuror (art. 19 din Regulament).

În baza Hotărârii Guvernului nr. 837/1995[3], personalul trimis în misiune peste hotare, pe timpul deplasării în ţară sau în străinătate în interes personal, dacă deplasarea nu se suprapune cu perioada concediului de odihnă, se consideră concediu fără plată (art. 19).

42. Zile libere. Art. 143 din Codul muncii prevede că prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi *alte zile libere.*

Prin astfel de contracte s-a prevăzut, de exemplu că, salariaţii au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie, sau alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului – 5 zile[4];

b) căsătoria unui copil –2 zile;

c) naşterea unui copil – 2 zile;

d) decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor – 3 zile[5];

---

[1] Cu mii de ani în urmă, Dumnezeu le-a poruncit evreilor să-şi ia câte o vacanţă sabatică, de un an la fiecare 7 ani, în care să nu mai lucreze pământul, să anuleze datoriile şi să-şi elibereze sclavii (Tom Hodgkinson, *Ghidul leneşului*, Editura Nemira, Bucureşti, 2011, p. 286).

[2] În acelaşi sens sunt şi: dispoziţiile art. 17 din Regulamentul privind concediul de odihnă şi alte concedii ale asistenţilor judiciari (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 921 din 21 noiembrie 2006); art. 21 din Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate şi personalului conex al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 255 din 17 aprilie 2007).

[3] Cu privire la criteriile de salarizare în valută şi celelalte drepturi în valută şi în lei a personalului trimis în misiune permanentă în străinătate (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 210 din 5 septembrie 1996), modificată ulterior.

[4] Tot, de regulă, 5 zile este şi durata *concediului paternal*, reglementat de Legea nr. 210/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 20 din 31 decembrie 1999).

[5] Asemănător este prevăzută acordarea de concedii plătite judecătorilor şi procurorilor, care nu se includ în durata concediului de odihnă, în cazul următoarelor evenimente familiale:

a) căsătoria judecătorului sau procurorului – 5 zile;

b) naşterea sau căsătoria unui copil – 3 zile;

c) decesul soţului sau soţiei ori al unei rude până la gradul al II-lea inclusiv – 3 zile [art. 22 alin. (11) din Regulamentul privind concediile judecătorilor şi procurorilor].

e) decesul bunicilor, fraților, surorilor – 1 zi;

f) schimbarea locului de muncă în cadrul aceluiași angajator, cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile.

Se înțelege că, aceste zile libere vor fi acordate strict legat de acel eveniment – naștere, căsătorie, deces etc., pentru a permite angajatului să participe la activități generate de momentul respectiv și nu ulterior, după consumarea lui. Ulterior, rămâne la aprecierea angajatorului dacă acordă zile libere cu plată sau fără plată etc. la solicitarea expresă a salariatului.[1]

Și alte acte normative prevăd acordarea de zile libere. Astfel, potrivit art. 11 lit. b) din Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006[2], donatorul de sânge are dreptul să primească, la cerere, pentru fiecare donare efectivă, *o zi liberă de la locul de muncă*, în ziua donării[3].

Uneori, Guvernul a hotărât, în vederea desfășurării în bune condiții a unor evenimente internaționale[4] sau pentru a face legătura între anumite zile de sărbători legale și zile de repaus săptămânal[5], transformarea unor zile lucrătoare în zile libere, ulterior având loc compensarea acestora, cu obligarea de a se lucra în zilele următoare de sâmbătă. S-a făcut precizarea că prestarea muncii în atare zile „nu conferă dreptul de salarizare superioară sau de acordare de timp liber corespunzător".

Asemenea hotărâri ale Guvernului însă nu au niciun fundament constituțional și nicio bază legală[6]. Este motivul pentru care Înalta Curte de Casație și Justiție (Dec. nr. 260/2006) a anulat art. 1 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 1221/2006 care a stabilit că prestarea muncii în compensare nu se plătește și nici nu se acordă timp liber corespunzător.

Prin Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu

---

În același sens sunt și art. 16 din Regulamentul privind concediile de odihnă și alte concedii ale asistenților judiciari; art. 16 din Regulamentul privind concediile personalului auxiliar de specialitate și personalului conex al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.

Însă, în cazul personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor din Ministerul, durata concediilor plătite, în toate situațiile, este de 5 zile lucrătoare [art. 22 alin. (1) din Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 1419/C/2005, modificat prin Ordinul nr. 2009/2007].

[1] O companie britanică vrea să introducă „politica menstruației", adică le oferă femeilor zile libere plătite pe perioada ciclului menstrual în fiecare lună (Andreea Marinaș, *Angajatorul ideal dă concediu menstrual,* în „Adevărul" din 3 martie 2016, p. 24).

[2] Hotărârea Guvernului nr. 1364/2006 pentru aprobarea drepturilor și obligațiilor donatorilor de sânge (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 820 din 5 octombrie 2006).

[3] Media perioadelor de concediu plătit și zilele libere combinate în cele 27 de țări ale Uniunii Europene este de 37,7 zile libere anual. Pe primul loc, se află Suedia cu 42 de zile. Urmează Germania cu 40 de zile, Italia cu 39 de zile, Luxemburg și Danemarca cu 38 de zile.

La polul opus, se află: Estonia cu 27 de zile; Ungaria cu 28 de zile; Islanda cu 29 de zile (Ana Maria Vieru, *Est europenii au concedii mai scurte*, în „Adevărul" din 24 septembrie 2007).

Conform unui alt studiu, cel mai mult stau în vacanță plătită finlandezii (44 de zile), lituanienii și francezii (40 de zile). Bulgarii au 32 de zile de concediu legal, în timp ce românii, britanicii și olandezii beneficiază de 28 de zile de vacanță pe an (Adelina Vlad, *Românii, europenii cu cel mai scurt concediu*, în „Evenimentul zilei" din 8 ianuarie 2008, p. 13).

[4] De exemplu: Hotărârea Guvernului nr. 1221/2006 privind stabilirea unor măsuri pentru desfășurarea în bune condiții, a celei de-a XI Reuniuni la nivel de șefi de stat și de guvern a Organizației Internaționale a Francofoniei (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 782 din 15 septembrie 2006); Hotărârea Guvernului nr. 297/2008 privind stabilirea unor măsuri pentru desfășurarea în bune condiții a Summitului N.A.T.O. organizat la București, în perioada 2-4 aprilie 2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 20 martie 2008).

[5] De exemplu: Hotărârea Guvernului nr. 389/2007 pentru stabilirea zilei de 30 aprilie 2007 ca zi liberă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 274 din 25 aprilie 2007); Hotărârea Guvernului nr. 1511/2007 pentru stabilirea zilei de 24 decembrie 2007 ca zi liberă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 858 din 13 decembrie 2007; Hotărârea Guvernului nr. 450/2008 pentru stabilirea zilei de 2 mai 2008 ca zi liberă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 323 din 24 aprilie 2008), Hotărârea Guvernului nr. 79/2013 pentru stabilirea zilelor de 2 și 3 mai ca zile libere (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 129 din 11 martie 2013).

[6] Șerban Beligrădeanu, *Notă la Decizia nr. 260/2006 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal,* în Dreptul nr. 11/2008, p. 299-300.

Comisia Europeană şi Fondul Monetar Internațional[1], în vederea încadrării în constrângerile bugetare determinate de situația de criză economică, în perioada octombrie-decembrie 2009, s-a prevăzut printre altele, acordarea de zile libere fără plată pentru o perioadă de până la 10 zile lucrătoare [art. 10 alin. (1) lit. a)][2].

Obligativitatea angajatorului să acorde o zi lucrătoare liberă pe an pentru îngrijirea sănătății copilului a fost stabilită prin Legea nr. 91/2014[3]. Acest liber se acordă fără plată [art. 1 alin. (3)], pe baza cererii părintelui, respectiv a reprezentantului legal al copilului (având vârsta între 0 şi 18 ani) depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua liberă şi nici nu o va solicita [art. 2 alin. (2)][4].

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 23 noiembrie 2009, modificată ulterior.

[2] Acest text (ca şi altele) a fost declarat constituțional – opinie majoritară – prin Decizia nr. 1414/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 23 noiembrie 2009).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 496 din 3 iulie 2014.

[4] A se vedea pentru amănunte, Dan Țop, *Considerații cu privire la două noi acte normative în domeniul relațiilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 26-28.

Capitolul XV

SECURITATEA ŞI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

§1. Consideraţii introductive

1. Noţiunea de securitate şi sănătate în muncă. Art. 41 alin. (2) din Constituţie dispune că „salariaţii au dreptul la măsuri de protecţie socială. Acestea privesc securitatea şi sănătatea salariaţilor, regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe ţară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiţii deosebite sau speciale, formarea profesională, precum şi alte situaţii specifice, stabilite prin lege".

Potrivit art. 175 din Codul muncii, „angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea lor în toate aspectele legate de muncă [alin. (1)].

Actul normativ special – Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[1] „stabileşte principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc şi accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor şi a reprezentanţilor lor, precum şi direcţiile generale pentru implementarea acestor principii" [art. 1 alin. (2)].

Securitatea şi sănătatea în muncă, instituţie a dreptului muncii, *este un ansamblu unitar de norme juridice imperative care au ca obiect reglementarea relaţiilor sociale ce se formează cu privire la organizarea multilaterală, desfăşurarea şi controlul proceselor de muncă, în scopul asigurării condiţiilor optime, la nivelul ştiinţei şi tehnicii moderne, pentru apărarea vieţii, integrităţii corporale şi sănătăţii tuturor participanţilor în acest proces, prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale*[2].

Ca ansamblu de activităţi instituţionalizate, securitatea şi sănătatea în muncă are ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi altor persoane participante la procesul menţionat [art. 5 lit. n) din Legea nr. 319/2006].

2. Domeniul de aplicare a normelor de securitate şi sănătate în muncă. Legea nr. 319/2006 se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât şi private, angajatorilor, lucrătorilor şi reprezentanţilor acestora (art. 3).

În sensul acestei legi (art. 5):

– *lucrătorul este* persoană angajată de către un angajator, inclusiv studenţii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum şi ucenicii şi alţi participanţi la procesul de muncă, cu excepţia persoanelor care prestează activităţi casnice;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

Transpune Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE privind introducerea unor măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunicaţiilor Europene (JOCE) nr. L 183/1989.

Începând cu data de 1 octombrie 2006, a abrogat Legea protecţiei muncii nr. 90/1996 (art. 53).

[2] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, vol. III, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1982, p. 190.

– *angajatorul* este persoană fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv şi care are responsabilitatea întreprinderii şi/sau unităţii;

– *alţi participanţi la procesul de muncă* sunt persoanele aflate în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activităţi în folosul comunităţii sau activităţi în regim de voluntariat, precum şi şomeri pe durata participării la o formă de pregătire profesională şi persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă şi pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;

– *reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor* este persoana aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, să îi reprezinte pe aceştia în ceea ce priveşte problemele referitoare la protecţia securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în muncă;

– *stagiu de practică* constă în instruirea cu caracter aplicativ, specifică meseriei sau specialităţii în care se pregătesc elevii, studenţii, ucenicii, precum şi şomerii în perioada de reconversie profesională.

§2. Reglementarea securităţii şi sănătăţii în muncă

3. Scurt istoric. În ţara noastră, activitatea de protecţia muncii a evoluat în strânsă legătură cu dezvoltarea industriei, preocupări de acest fel fiind semnalate încă de la începutul secolului al XVIII-lea, când la „cererea industriaşilor şi organelor de stat" au fost formulate recomandări privind desfăşurarea unei activităţi susţinute de educare a muncitorilor pentru a-i feri de pericolele la care sunt expuşi, indicându-li-se şi mijloacele de combatere a lor.

În anii 1874 şi 1894 au fost adoptate *Legea sanitară*, respectiv *Regulamentul industriilor insalubre*, care cuprindeau dispoziţii referitoare la securitatea muncii, munca femeilor şi copiilor, prevenirea bolilor profesionale etc.

Astfel, în art. 5 din Regulamentul industriilor insalubre se prevedea: „În orice stabiliment industrial cu mai mult de 10 lucrători, atelierele vor avea un spaţiu de cel puţin 5 mc de fiecare lucrător, iar plafonul va avea înălţimea de cel puţin 3 m", iar în art. 6 se stipula: „Pentru a înlătura pericolul rănirii lucrătorilor în timpul funcţionării maşinii, va trebui prevăzut un spaţiu liber, destul de larg pentru a permite circulaţia, iar organele de transmitere ale maşinilor, ascensoarele, roţile legate de vreun motor se vor împrejmui cu parapete de siguranţă".

Apoi protecţia muncii a fost reglementată în mod indirect, chiar dacă nu s-a folosit această terminologie, prin *Legea minelor* din 1895, care, la art. 30, prevedea obligaţia întreprinzătorului de a lua „toate măsurile pentru a executa lucrările de exploatare, astfel încât să evite orice pericol şi să garanteze siguranţa lucrătorilor".

Acest act normativ prevedea înfiinţarea caselor de ajutor prin intermediul cărora se acorda sprijin pentru incapacitate temporară de muncă, datorită accidentării sau îmbolnăvirii, dar şi a caselor de pensii, care stabileau pensii de invaliditate pentru accidente de muncă sau boli profesionale.

Din aceeaşi perioadă datează şi alte acte normative care cuprindeau reglementări privind protecţia muncii, cum ar fi: *Legea pentru repausul în zilele de duminică şi sărbători din 1897; Legea privind munca femeilor şi minorilor în industrie şi exploatări miniere din 1906; Legea privind ajutoarele de boală şi lehuzie din 1923; Legea privind munca minorilor şi femeilor din 1928.*

Între anii 1912 şi 1945, în cadrul „Casei centrale autonome a asigurărilor sociale" a funcţionat un „Serviciu de igienă industrială" ce a popularizat măsurile de prevenire a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

În anul 1934 este promulgată *Legea privind accidentele de muncă*. Acest act normativ poate fi considerat actul de naştere al instituţiei protecţiei muncii pentru ţara noastră, în accepţia modernă a termenului.

În anul 1936 a fost înfiinţat Ministerul Muncii, Sănătăţii şi Ocrotirii Sociale, care avea în structura sa şi un serviciu al organizării şi ocrotirii muncii.

După al doilea război mondial s-a creat un sistem guvernamental de instituţii cu atribuţii în domeniul protecţiei muncii. Astfel, în anul 1949 s-a înfiinţat „Consiliul pentru protecţia muncii", în subordinea Ministerului Muncii şi Prevederilor Sociale, prezidat de un ministru şi format din consilieri ministeriali, reprezentanţi ai Confederaţiei Generale a Muncii, Comisiunii de Stat a Planificării, Ministerului Învăţământului Public şi responsabili cu protecţia muncii.

Acest consiliu avea rolul de a studia şi propune noi măsuri în domeniu şi de a controla modul de aplicare a celor stabilite dispunând de un corp de inspectori tehnici, pe ramuri de producţie. De asemenea, erau stabilite obligaţiile şi răspunderile în domeniul protecţiei muncii la nivelul ministerelor, centralelor şi întreprinderilor.

Decretul nr. 359/1949 a constituit prima reglementare unitară a protecţiei muncii.

În anul 1953, s-a înfiinţat în cadrul Consiliului Central al Sindicatelor, Inspecţia tehnică de stat pentru protecţia muncii şi în subordinea sa, Institutul de cercetări ştiinţifice pentru protecţia muncii. La nivel teritorial, controlul protecţiei muncii era exercitat de inspectori încadraţi în consiliile regionale şi orăşeneşti ale sindicatelor, coordonaţi metodologic de inspecţia sus amintită.

În luna decembrie 1965 a intrat în vigoare *Legea nr. 5 cu privire la protecţia muncii* care cuprindea obligaţii şi răspunderi, precum şi organizarea activităţii, în condiţiile economiei centralizate.

Cu începere de la 1 ianuarie 1966 a fost organizat Comitetul de stat pentru protecţia muncii, ce avea în subordine inspecţii regionale, Institutul de cercetări ştiinţifice pentru protecţia muncii. S-a creat astfel o structură care să cuprindă coordonarea şi controlul protecţiei muncii la nivelul organelor centrale tutelare ale unităţilor economice.

Indicatorul principal urmărit a constat în evoluţia accidentelor de muncă, cu prioritate a celor mortale, cu invaliditate şi colective.

În 1968, la Ministerul Muncii s-a înfiinţat Inspecţia de stat pentru protecţia muncii, compusă din trei inspectorate generale pe ramuri de activitate şi o direcţie tehnică menită să înglobeze atribuţiile celor trei direcţii funcţionale.

Începând cu 1 ianuarie 1990, activitatea de protecţie a muncii, prin obiectivul său principal, prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, a necesitat schimbări structurale şi de concepţie, materializate într-o nouă organizare a instituţiei de stat specializată, care coordonează şi controlează domeniul, asigurând cadrul de reglementări corespunzător etapei actuale.

Apariţia sectorului privat a determinat promovarea de acte normative care au extins aria de cuprindere a legislaţiei protecţiei muncii.

Prin Legea protecţiei muncii nr. 90/1996 s-a renunţat la structurarea pe criterii administrative a normelor de securitate a muncii (norme departamentale), acestea fiind înlocuite cu norme specifice fundamentate pe criteriul factorilor de risc.

În acelaşi timp, au fost introduse standardele de securitate a muncii, ca documente normative, ce cuprind măsuri tehnice cu caracter obligatoriu. A fost, de asemenea, definitivată lista cu *Normele specifice de securitate a muncii*, care cuprindea 154 de titluri, pe activităţi caracterizate prin riscuri comune.

Necesităţi practice au impus îmbunătăţirea reglementării, fiind adoptată Legea nr. 177/2000[1]. Întrucât modificările şi completările aduse Legii nr. 90/1996 au fost numeroase (24), aceasta a fost republicată în anul 2001, dar şi modificată ulterior[2].

[1] Legea nr. 177/2000 pentru modificarea şi completarea Legii protecţiei muncii nr. 90/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 522 din 24 octombrie 2000).

[2] Prin Legea nr. 194/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 592 din 8 iulie 2005).

Codul muncii, intrat în vigoare la 1 aprilie 2003, conține un întreg titlu (V) intitulat „Sănătatea și securitatea în muncă, alcătuit din 3 capitole, cuprinzând art. 175-182.

Necesitatea dezvoltării prevederilor acestui Cod, în concordanță cu normele europene, au impus adoptarea Legii nr. 319/2006 (fiind abrogată Legea nr. 90/1996).

4. Reglementarea internă a securității și sănătății în muncă. În afară de Codul muncii și de Legea nr. 319/2006, mai multe acte normative reglementează aspecte ale sănătății și securității în muncă, astfel:

– Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale[1];

– Legea nr. 418/2004 privind Statutul profesional specific al mediului de medicină a muncii[2];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă[3];

– Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale[4];

– Hotărârea Guvernului nr. 115/2004 privind stabilirea cerințelor esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață[5];

– Hotărârea Guvernului nr. 1875/2005 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest[6];

– Hotărârea Guvernului nr. 1876/2005 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibrații[7];

– Hotărârea Guvernului nr. 300/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile[8];

– Hotărârea Guvernului nr. 493/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot[9];

– Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă[10];

– Hotărârea Guvernului nr. 1007/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la asistența medicală la bordul navelor[11];

– Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare[12];

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 998 din 29 octombrie 2004, modificată ulterior.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 436/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 404 din 20 iulie 2001).

În aplicarea acestei ordonanțe au fost emise Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 580/2000 (publicată prin Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 315 din 7 iulie 2000).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 10 septembrie 2003, modificată ulterior.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 26 februarie 2004, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 809/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 723 din 10 august 2005).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 24 ianuarie 2006, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 601/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 12 iulie 2007).

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 81 din 30 ianuarie 2006, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 601/2007.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252 din 21 martie 2006, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 601/2007.

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 3 mai 2006, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 601/2007.

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 683 din 9 august 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 359/2015(publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 374 din 28 mai 2015).

Transpune Directiva 92/58/CE privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă.

[11] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 696 din 15 august 2006.

Transpune Directiva 92/29/ CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru îmbunătățirea asistenței medicale la bordul navelor.

[12] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 710 din 18 august 2006.

– Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă[1];

– Hotărârea Guvernului nr. 1049/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață sau subteran[2];

– Hotărârea Guvernului nr. 1050/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj[3];

– Hotărârea Guvernului nr. 1051/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare[4];

– Hotărârea Guvernului nr. 1058/2006 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecția sănătății lucrătorilor care pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explozive[5];

– Hotărârea Guvernului nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă[6];

– Hotărârea Guvernului nr. 1092/2006 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici[7];

– Hotărârea Guvernului nr. 1093/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de agenții cancerigeni sau mutageni la locul de muncă[8];

– Hotărârea Guvernului nr. 1136/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de câmpurile electromagnetice[9];

– Hotărârea Guvernului nr. 1135/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate la bordul navelor de pescuit[10];

Transpune Directiva 1990/270/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 722 din 23 august 2006.

Transpune Directiva 89/656/CEC privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentului individual de protecție la locul de muncă.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 727 din 25 august 2006.

Transpune Directiva nr. 92/104/CEE privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecției sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață sau subteran.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 737 din 29 august 2006.

Transpune Directiva 92/91/CEE privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecției sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 713 din 21 august 2006.

Transpune Directiva 1990/269/CEC privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea normală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 737 din 29 august 2006.

Transpune Directiva 99/92/CE privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecției sănătății lucrătorilor aflați în potențial pericol în atmosfere explozive [a 15-a directivă specifică în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE].

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 739 din 30 august 2006.

Transpune Directiva 1989/654/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locuri de muncă.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 762 din 7 septembrie 2006.

Transpune prevederile Directivei 2000/54/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea lor la agenți biologici în muncă (a șaptea directivă specifică în sensul art. 16 paragraful 1 din Directiva 89/391/CEE).

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 6 septembrie 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 359/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 374 din 28 mai 2015).

Transpune prevederile Directivei 2004/37/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă (a șasea directivă specifică în sensul art. 16 paragraful 1 din Directiva 89/391/CEE).

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 769 din 11 septembrie 2006.

Transpune Directiva 2004/40/CE privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenți fizici (câmpuri electromagnetice).

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 772 din 12 septembrie 2006.

Transpune Directiva nr. 93/103/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă la bordul navelor de pescuit.

– Hotărârea Guvernului nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă[1];

– Hotărârea Guvernului nr. 1218/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate pentru asigurarea protecției lucrători împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici[2];

– Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006[3];

– Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale[4];

– Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor[5];

– Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă pentru salariații încadrați în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată și pentru salariații temporari încadrați la agenți de muncă temporară[6];

– Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă[7];

– Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite[8];

– Normele generale de apărare împotriva incendiilor[9] etc.

Ministerele, la rândul lor pot emite normative[10] sau reglementări tehnice[11].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 815 din 3 octombrie 2006.

Transpune Directiva 89/656/CEC privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentului individual de protecție la locul de muncă.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 845 din 13 octombrie 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 359/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 374 din 28 mai 2015).

Transpune următoarele directive:

a) Directiva 98/24/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea lor la agenți chimici în muncă (a paisprezecea directivă specifică în sensul articolului 16 paragraful 1 al Directivei 89/391/CEE), publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L nr. 131 din 5 mai 1998;

b) Directiva 91/322/CEE privind stabilirea valorilor limită cu caracter orientativ pentru aplicarea Directivei Consiliului 80/1107/CEE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți chimici, fizici și biologici în timpul lucrului, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L nr. 177 din 5 iulie 1991;

c) Directiva 2000/39/CE de stabilire a primei liste de valori limită orientative ale expunerii profesionale în aplicarea Directivei Consiliului 98/24/CE privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L nr. 142 din 16 iunie 2000;

d) Directiva 2006/15/CE pentru stabilirea celei de a doua liste de valori limită orientative de expunere profesională în aplicarea Directivei Consiliului 98/24/CE și pentru modificarea directivelor 91/322/CEE și 2000/39/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE) L nr. 38 din 9 februarie 2006.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882 din 30 octombrie 2006, modificată ulterior.

[4] Aprobată prin Ordinul nr. 825/2006 al ministrului muncii solidarității sociale și familiei și nr. 450/2006 al ministrului sănătății (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 708 din 17 august 2006).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 19 ianuarie 2012).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 18 iunie 2007. Transpune Directiva 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 206/1991.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 359/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 374 din 28 mai 2015).

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 986 din 31 decembrie 2015.

[9] Aprobate prin Ordinul 163/2007 al ministrului administrației și internelor (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 29 martie 2007).

[10] De exemplu, Normativul privind organizarea activității de intervenție și salvare la unități industriale cu pericol potențial de emisii de gaze toxice și/sau explozive, aprobat prin Ordinul comun al ministrului economiei și finanțelor nr. 163/2007 și ministrul muncii, familiei și egalității de șanse nr. 319/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 408 din 19 iulie 2007).

[11] De exemplu, reglementările tehnice „Normativ privind activitatea de verificare a instalațiilor de ventilare care funcționează la unități industriale cu pericol potențial de formare a atmosferelor explozive și/sau toxice", Indicativ NVIV – 01-06, aprobat prin Ordinul comun al ministrului economiei și finanțelor nr. 1638/2007 și al ministrului muncii, familiei, și egalității de șanse nr. 393/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 408 din 19 iulie 2007).

Dispoziții cu privire la sănătatea şi securitatea în muncă sunt stabilite de angajatori în instrucțiunile proprii, precum şi în regulamentele interne.

În temeiul art. 2 din Legea nr. 319/2006, „convențiile internaționale şi contractele bilaterale încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în vederea efectuării de lucrări cu personal român pe teritoriul altor țări, vor cuprinde clauze privind securitatea şi sănătatea în muncă". Art. 3 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate[1] dispune că acordurile, înțelegerile, tratatele sau convențiile încheiate de Guvernul României, prin autoritățile competente, vor conține dispoziții referitoare la condițiile generale de muncă, de protecție şi de securitate a muncii.

Un rol însemnat în reglementarea sănătății şi securității muncii îl au şi contractele colective de muncă prin care se includ măsuri de securitate şi sănătate în muncă.

Potrivit art. 17 alin. (2) lit. f) din Codul muncii, în contractele individuale de muncă trebuie să se facă referire la riscurile specifice postului.

5. Reglementarea securității şi sănătății în muncă în dreptul internațional şi european. Organizația Internațională a Muncii a adoptat mai multe convenții în materia protecției sănătății şi securității în muncă[2] unele dintre ele fiind ratificate şi de România[3] (Convenția nr. 81 din anul 1947 privind inspecția muncii în industrie şi comerț, Convenția nr. 134/1970 privind prevenirea accidentelor de muncă ale navigatorilor maritimi, Convenția nr. 136 din anul 1971 privind protecția riscurilor de intoxicare datorate benzenului, Convenția nr. 138 din anul 1973 privind vârsta minimă de încadrare în muncă, Convenția nr. 127 din anul 1967 privind greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur lucrător)[4].

Convenția nr. 121 din anul 1964 referitoare la prestațiile în caz de accidente de muncă şi de boli profesionale prevede (în art. 4 paragraful 1) că legislațiile naționale „trebuie să protejeze toți salariații (inclusiv ucenicii) din sectoarele private sau publice, inclusiv cooperatist".

La cea de a *95-a Conferința Internațională a Muncii*, care s-a desfăşurat la Geneva, în perioada 31 mai - 16 iunie 2006, a fost adoptată *Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate şi sănătate în muncă* (nr. 187/2006)[5].

În art. 2 din această Convenție se cere fiecărui membru care o ratifică de a promova îmbunătățirea continua a securității şi sănătății în muncă, cu scopul de a preveni accidentele, bolile profesionale şi decesele la locul de muncă, prin elaborarea, în consultare cu patronatele şi sindicatele reprezentative, a unei politici naționale, a unui sistem şi a unui program național.

De asemenea, trebuie să ia măsuri active în vederea realizării treptate a unui mediu de muncă sigur şi sănătos, prin intermediul unui sistem național şi a unor programe naționale de securitate şi sănătate în muncă, ținând cont de principiile enunțate în instrumentele organizației, legate de cadrul de promovare a securității şi sănătății în muncă.

Conform art. 4 din Convenție, sistemul național de securitate şi sănătate în muncă trebuie să includă, printre altele:

a) legislația, contractele colective dacă este cazul şi orice alte instrumente legate de securitatea şi sănătatea în muncă;

b) o autoritate sau un organism ori autorități sau organisme responsabile cu securitatea şi sănătatea în muncă, desemnate conform legislației sau practicii naționale;

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 5 mai 2009.

[2] Andrei Popescu, *Dreptul internațional al muncii şi european al muncii*, ediția 2, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2008, p. 188-257.

[3] Andrei Popescu, *op. cit.*, p. 258; Marin Voicu, Mihaela Popoacă, *Dreptul muncii*, vol. II, *Convenții internaționale*, Lumina Lex 2001, p. 89, Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Protecția muncii în România*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 19-21.

[4] A se vedea şi Ovidiu Ținca, *Sănătatea şi securitatea în muncă*, p. 605-606.

[5] Această convenție este reprodusă în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 200-203 (traducere Radu Popescu).

A se vedea şi Cristina Miheş, *Documente recente ale Organizației Internaționale a Muncii*, în aceeaşi revistă, p. 204-206.

c) mecanisme care să asigure respectarea legislației naționale, inclusiv sisteme de inspecție a muncii;

d) măsuri pentru promovarea, la nivel de unitate, a cooperării între conducere, lucrători şi reprezentanții acestora, ca element esențial de prevenire în mediul muncă.

El trebuie să includă unde este cazul:

a) un organ tripartit consultativ național sau organe tripartite consultative naționale competente în materie de securitate şi sănătate în muncă;

b) servicii de informare şi servicii consultative în materie de sănătate şi securitate în muncă;

c) oferta de formare în materie de securitate şi sănătate în muncă;

d) servicii de sănătate în muncă conforme legislației şi practicii naționale;

e) cercetare în materie de securitate şi sănătate în muncă;

f) un mecanism de strângere şi analiză a datelor privind accidentele şi bolile profesionale, ținând cont de instrumentele relevante ale organizației;

g) dispoziții în vederea colaborării cu sistemele de asigurări sau de securitate socială care să acopere accidentele de muncă şi bolile profesionale;

h) mecanisme de sprijin pentru îmbunătățirea treptată a condițiilor de securitate şi sănătate în muncă în micro-întreprinderi, în întreprinderile mici şi mijlocii şi în economia neoficială.

În temeiul art. 5, Programul național trebuie:

a) să promoveze dezvoltarea unei culturi de prevenire națională în materie de securitate şi sănătate;

b) să contribuie la protejarea lucrătorilor prin eliminarea sau reducerea la minim, în măsura în care este posibil şi practica o permite, a pericolelor şi a riscurilor legate de muncă, aşa cum prevede legislația şi practica națională, în vederea prevenirii accidentelor în muncă şi a bolilor profesionale, cât şi a deceselor la locul de muncă, promovând securitatea şi sănătatea la locul de muncă;

c) să fie elaborat şi să fie examinat pe baza unei analize a situației naționale în materie de securitate şi sănătate în muncă, care va include şi o analiză a sistemului național de securitate şi sănătate în muncă;

d) să includă obiective, ținte şi indicatori ai progresului;

e) să fie susținut, dacă e posibil şi de alte programe şi planuri naționale complementare care să ajute la atingerea treptată a obiectivului unui loc de muncă sigur şi sănătos.

În *Uniunea Europeană*, a fost emisă o directivă cu aplicabilitate generală (Directiva–cadru 89/391 din 12 iunie 1989[1]) şi numeroase directive sectoriale, care formează „un adevărat labirint[2]. Directiva 89/391, concretizează prevederile art. 137 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, care stabileşte pentru statele membre obligația de a promova „ameliorarea mediului de muncă pentru a proteja securitatea şi sănătatea lucrătorilor". Directiva se aplică în toate sectoarele de activitate: publice, private, industriale, comerciale, administrative, agricole, culturale, educative, construcțiilor etc.[3] Ea se referă la prevenirea şi eliminarea factorilor de risc şi a accidentelor de muncă.

În înțelesul directivei, este considerat „lucrător" orice angajat (inclusiv ucenicii).

Cel care angajează (persoană fizică sau juridică, titulară a relației de muncă cu lucrătorul şi care are responsabilitatea unității) este obligat să asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele legate de munca pe care o prestează. Cheltuielile prilejuite cu organizarea măsurilor de sănătate şi securitate în muncă trebuie suportate de angajator. În această materie, reprezentanții salariaților, participă la evaluarea riscurilor şi a măsurilor de protecție; ei pot

[1] Publicată în J.O.C.E. nr. L 183 din 29 iunie 1989.

[2] Roger Blanpain, Jean – Claude Javillier, *Droit du travail communautaire*, L.G.D.J, Paris 1995, p. 193.

[3] Sylvie Hennion, Muriel le Barbier- Le Bris, Marion Del Sol, *Droit social européen et international*,Presses Universitaires de France, Paris, 2010, p. 368.

propune măsuri şi sunt consultaţi, conform legislaţiei proprii fiecărui stat membru al Uniunii Europene.

Pentru punerea în aplicare a Directivei–cadru 89/391 au fost adoptate mai multe directive, inclusiv sectoriale, astfel:

– Directiva 89/654/CEE din 30 noiembrie 1989 privind prescripţiile minime de securitate şi sănătate la locurile de muncă[1];

– Directiva 89/655/CEE din 30 noiembrie 1989 privind prescripţiile minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători în timpul muncii a echipamentelor de muncă, modificată prin Directiva 95/63 din 5 decembrie 1995;

– Directiva 89/656/CEE din 30 noiembrie 1989 privind prescripţiile minime de securitate si sănătate pentru utilizarea de către lucrători în timpul muncii a echipamentelor de protecţie individuală;

– Directiva 91/383/CEE din 25 iunie 1991 privind măsurile care vizează promovarea ameliorării securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătorilor care au o relaţie de muncă pe durată determinată sau o relaţie de muncă interimară;

– Directiva 2000/54 CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 18 septembrie 2000 cu privire la protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenţi biologici în timpul muncii.

– Directiva 2006/25/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 aprilie 2006 privind prescripţiile minime de securitate şi sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile datorate agenţilor fizici (radiaţii optice artificiale);

- Directiva 2009/104/CE din 16 septembrie 2009 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă, care codifică Directiva 85/655/CE, ca urmare a modificărilor pe care acesta le-a suferit etc.

- Directiva 2009/148/CE din 3 noiembrie 2009 a Parlamentului European şi a Consiliului, privind protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la azbest la locul de muncă, care codifică Directiva 83/477/CEE a Consiliului din 19 septembrie 1983 etc.

§3. Principii ale sănătăţii şi securităţii în muncă

6. Enumerare. Din reglementarea sănătăţii şi securităţii în muncă – instituţie a dreptului muncii – se evidenţiază unele principii specifice, care o caracterizează[2] şi anume:

– securitatea şi sănătatea în muncă – problemă de interes general;

– legătura indisolubilă între dreptul la muncă şi sănătatea şi securitatea în muncă;

– integrarea sănătăţii şi securităţii în procesele de muncă;

– caracterul preventiv al asigurării sănătăţii şi securităţii în muncă;

– realizarea măsurilor de sănătate şi securitate în muncă – obligaţie a angajatorilor.

7. Securitatea şi sănătatea în muncă – problemă de interes general. Art. 41 alin. (2) din Constituţie consacră dreptul la protecţie socială şi la măsurile de securitate şi igienă a muncii. Art. 3 din Legea nr. 319/2006 dispune că prevederile sale se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice că şi private, angajatorilor şi lucrătorilor.

Rezultă din textele citate că statul este cel care reglementează sistemul de sănătate şi securitate în muncă şi impune obligaţii în acest sens în sarcina angajatorilor, organelor cu atribuţii în domeniu, salariaţilor şi altor participanţi la procesele de muncă. Tot statul este cel care a creat organe specializate – în special, inspecţia muncii -, cu atribuţii în urmărirea modului în care se respectă normele de sănătate şi securitate în muncă.

---

[1] A se vedea, pentru aceste documente, Ovidiu Ţinca, *Drept social comunitar,* p. 265-269.

[2] Ovidiu Ţinca, *Sănătatea şi securitatea în muncă,* p. 615–616.

Aşa fiind, activitatea respectivă nu este lăsată la latitudinea angajatorilor sau salariaţilor; ea este reglementată în toate domeniile vieţii economice şi sociale, iar statul realizează şi controlul acestei activităţi[1].

8. Legătura indisolubilă dintre dreptul la muncă şi securitatea şi sănătatea în muncă. În ţara noastră, – stat social[2] – dreptul la muncă nu numai că este privit ca un drept fundamental cetăţenesc, dar el se află în strânsă corelaţie cu dreptul la protecţie socială a salariaţilor, care include şi securitatea şi sănătatea în muncă[3]. De aceea, statul are obligaţia de a legifera şi aplica măsuri concrete în domeniu[4]. Pentru exercitarea întocmai a dreptului menţionat este necesară asigurarea unor condiţii în activitatea lucrativă să se desfăşoare în aşa fel încât viaţa şi sănătatea salariaţilor să fie apărate. Dacă n-ar fi aşa, exercitarea dreptului la muncă ar fi dăunătoare pentru titularii săi.

S-a subliniat că securitatea şi sănătatea în muncă este o instituţie importantă a dreptului, existând legătură organică între dreptul la muncă şi această instituţie[5].

9. Integrarea securităţii şi sănătăţii în procesul de muncă. Este un principiu consacrat de Legea nr. 319/2006, conform căreia securitatea şi sănătatea în muncă constă într-un ansamblu de activităţi instituţionalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiţii în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieţii, integrităţii fizice şi psihice, sănătăţii lucrătorilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă [art. 5 lit. n)].

În temeiul acestui principiu este exclus ca procesele de muncă să se desfăşoare în afara normelor de securitate şi sănătate în muncă, întreaga activitate fiind guvernată de imperativul prevenirii accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale. Realizarea imperativului menţionat presupune ca măsurile vizând înfăptuirea activităţii de producţie să fie în concordanţă cu cele de protecţie, astfel ca acestea din urmă să asigure viaţa şi sănătatea salariaţilor.

Desigur că disciplina muncii are un rol important în aplicarea normelor de sănătate şi securitate în muncă; de aceea, respectarea ei contribuie la prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

10. Caracterul preventiv al asigurării securităţii şi sănătăţii în muncă. Măsurile în acest domeniu au un caracter preventiv, menirea lor fiind preîntâmpinarea producerii accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale. De altfel, şi reglementările legale în acest domeniu au menirea să apere viaţa şi sănătatea participanţilor la procesele de muncă. Instituirea răspunderii juridice cu formele sale pentru încălcarea normelor securitate şi sănătate în muncă răspunde aceluiaşi deziderat.

Caracterul preventiv în discuţie este relevat, de exemplu, şi de necesitatea organizării la nivelele angajatorilor a serviciilor de prevenire şi protecţie[6].

11. Realizarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă – obligaţie legală a angajatorului. În conformitate cu dispoziţiile Codului muncii şi ale Legii nr. 319/2006, realizarea măsurilor de sănătate şi securitate în muncă este în sarcina angajatorului.

El are o serie de obligaţii, la care ne vom referi în continuare.

---

[1] Vasile Popa, Nicolae Mircovici, *Dreptul muncii. Accidentul de muncă în practica internaţională*, Editura Getic, Bucureşti, 1997, p. 5.

[2] Art. 1 alin. (3) din Constituţie.

[3] Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ion Muraru, Florin Vasilescu Ioan Vida, *Constituţia României comentată şi adnotată,* Regia Autonomă Monitorul Oficial, Bucureşti 1992, p. 97. A se vedea şi Elena Simina Tănăsescu, în Mihai Constantinescu, Antonie Iorgovan, Ioan Muraru, Elena Simina Tănăsescu, *Constituţia României revizuită - comentarii şi explicaţii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2004, p. 86.

[4] Tudor Drăganu, *Drept constituţional şi instituţii politice*, Cluj-Napoca, partea a II-a, 1992, p. 48.

[5] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.,* p. 197; Constantin Buga, *Protecţia muncii*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1980, p. 8.

[6] A se vedea art. 8 şi 9 din Legea nr. 319/2006.

§4. Obligații ale angajatorilor

12. Obligații generale prevăzute de Codul muncii. Potrivit Codului muncii (art. 175-182), angajatorul:

– asigură securitatea şi sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă [art. 175 alin. (1)];

– adoptă norme de protecție a muncii (art. 176), reguli şi măsuri privind securitatea şi sănătatea în muncă (art. 174);

– evită, evaluează şi combate riscurile;

- înlocuieşte ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau este mai puțin periculos;

– aduce la cunoştința salariaților instrucțiunile corespunzătoare [art. 177 alin. (2)];

– asigură toți salariații pentru risc de accidente şi boli profesionale (art. 179);

– organizează instruirea angajaților (art. 180) etc.

13. Obligații generale prevăzute de Legea nr. 319/2006. În conformitate cu art. 6 din acest act normativ, angajatorul are obligația de a asigura securitatea şi sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă[1]. Principiul responsabilității lui nu este afectat de obligațiile legale ale lucrărilor în acest domeniu [alin. (3)][2].

Angajatorul trebuie să ia măsuri pentru[3]:

a) asigurarea securității şi protecția sănătății lucrătorilor[4];

b) prevenirea riscurilor profesionale;

c) informarea şi instruirea lucrătorilor;

d) asigurarea cadrului organizatoric şi a mijloacelor necesare securității şi sănătății în muncă.

Măsurile de mai sus trebuie implementate pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă şi de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a celei cu ritm predeterminat şi a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;

---

[1] Această obligație subzistă şi în situația în care apelează la servicii externe, adică la persoane juridice sau fizice din afara întreprinderii/unității, abilitate să presteze servicii de protecție şi prevenire în domeniul securității şi sănătății în muncă [art. 5 lit. p)].

[2] Curtea Constituțională a respins ca neîntemeiată excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 6 [alin. (1) şi alin. (3)]. În esență, a reținut: unul din obiectivele Legii nr. 319/2006 a fost acela de a îndepărta răspunderea salariaților în cazul nerespectării măsurilor de protecție a muncii, în contradicție cu prevederile Directivei 89/319/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității şi sănătății lucrătorilor la locul de muncă „ce prevăd că unic răspunzător pentru aplicarea măsurilor în cadrul întreprinderii sau instituției este angajatorul". Prezumția potrivit căreia angajatorul şi salariatul s-ar afla pe poziții de egalitate a fost considerată de Curte ca făcând abstracție de faptul că cele două părți ale contractului de muncă „fac parte din două categorii distincte, având fiecare drepturi şi obligații specifice. Astfel, nu se poate susține că obligațiile ce îi incumbă angajatorului trebuie să fie însoțite în mod necesar de obligația identică a angajatului.

Dispozițiile constituționale privind egalitatea în drepturi au în vedere aplicarea unui tratament identic la situații identice, or, având în vedere cele reținute mai sus, Curtea reține că, în speță, tratamentul juridic diferențiat este pe deplin justificat de situația specifică a categoriilor de persoane cărora li se adresează norma legală". (Decizia nr. 1042/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 12 din 8 ianuarie 2008; Decizia nr. 1184/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 783 din 23 noiembrie 2010).

[3] A se vedea art. 7 din Legea nr. 319/2006.

[4] În mod special, obligațiile privind asigurarea securității si sănătății tinerilor sunt prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă (art. 6-9 şi Anexa Lista cuprinzând agenții, activitățile şi procedurile care pot antrena riscuri specifice pentru securitatea şi dezvoltarea tinerilor -, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 437 din 13 iulie 2007).

e) adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale şi influența factorilor din mediul de muncă;

h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;

i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Ținând seama de natura activităților desfăşurare, angajatorul are obligația:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate şi la amenajarea locurilor de muncă;

b) ulterior evaluării, măsurile de prevenire, precum şi metodele de lucru şi de producție aplicate să asigure îmbunătățirea nivelului securității şi al protecției sănătății lucrătorilor;

c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;

d) să asigure că planificarea şi introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii şi/sau reprezentanții acestora în ceea ce priveşte consecințele asupra securității şi sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile şi mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat şi specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit şi şi-au însuşit instrucțiunile adecvate.

Când în acelaşi loc de muncă îşi desfăşoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi şi/sau unități, angajatorii acestora au următoarele obligații:

a) să coopereze în vederea implementării prevederilor privind securitatea, sănătatea şi igiena în muncă, luând în considerare natura activităților;

b) să îşi coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor şi prevenirii riscurilor profesionale, luând în considerare natura activităților;

c) să se informeze reciproc despre riscurile profesionale;

d) să informeze lucrătorii şi/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat într-o cauză, în anul 2001, că obligația angajatorului de a evalua riscurile în timpul muncii este una continuă care nu se stinge în momentul când a avut loc o primă evaluare[1]. El trebuie să evalueze riscurile în funcție de dezvoltarea progresivă a condițiilor de muncă şi a cercetărilor ştiințifice.

14. Obligații ale angajatorilor privind serviciile de prevenire şi protecție[2]. În temeiul art. 8 din Legea nr. 319/2006, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție şi de prevenire a riscurilor profesionale din unități. În cazul în care nu dispune de personal competent, el va recurge la servicii externe, adică la persoane juridice sau fizice din afara unității, abilitate să presteze servicii de protecție şi prevenire în domeniul securității şi sănătății în muncă. În această din urmă ipoteză, serviciul extern trebuie informat asupra factorilor cunoscuți că au efecte sau sunt susceptibili de a avea efecte asupra securității şi sănătății lucrătorilor.

În toate situațiile, pentru a se ocupa de organizarea activităților de prevenire şi a celor de protecție, ținând seama de mărimea întreprinderii (unității) şi/sau de riscurile la care sunt expuşi lucrătorii, precum şi de distribuția acestora în cadrul întreprinderii (unității), se impune ca:

a) lucrătorii desemnați să aibă capacitatea necesară şi să dispună de mijloacele adecvate[3];

[1] Decizia din cauza C-49/00, Rec., p. 8575, în Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 269.

[2] A se vedea art. 14-19 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006.

[3] A se vedea art. 20-27 din Normele metodologice.

b) serviciile externe să aibă aptitudinile necesare şi să dispună de mijloace personale şi profesionale adecvate[1];

c) lucrătorii desemnaţi şi serviciile externe[2] să fie în număr suficient.

Prevenirea riscurilor, precum şi protecţia sănătăţii şi securitatea lucrătorilor trebuie să fie asigurate de unul sau mai mulţi lucrători, de un serviciu ori de servicii distincte din interiorul sau din exteriorul întreprinderii şi/sau unităţii.

În cazul microîntreprinderilor şi al întreprinderilor mici, în care se desfăşoară activităţi fără riscuri deosebite, angajatorul îşi poate asuma atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă pentru realizarea măsurilor legale, dacă are capacitatea necesară în domeniu.

15. Obligaţii ale angajatorilor în ceea ce priveşte primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav şi iminent. Potrivit art. 10 din Legea nr. 319/2006, angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor[3] şi evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităţilor şi mărimii întreprinderii şi/sau unităţii, ţinând seama de alte persoane prezente;

b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce priveşte primul ajutor, serviciul medical de urgenţă, salvare şi pompieri.

Pentru aplicarea prevederilor de mai sus el trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor şi de evacuare a lucrătorilor.

În scopul evitării oricăror riscuri cu privire la securitatea şi sănătatea participanţilor la procesul de muncă, angajatorul trebuie[4]:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toţi lucrătorii care sunt sau pot fi expuşi unui pericol grav şi iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum şi despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecţia lor;

b) să ia măsuri şi să furnizeze instrucţiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul şi/sau să părăsească imediat locul de muncă şi să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav şi iminent;

c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situaţia în care încă există un pericol grav şi iminent, în afara cazurilor excepţionale şi pentru motive justificate.

Angajatorul are obligaţia să asigure ca în cazul unui pericol grav şi iminent[5] toţi lucrătorii să fie apţi să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoştinţele lor şi cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita acel pericol.

Într-un atare caz, pentru atitudinile lor, ei nu pot fi făcuţi răspunzători, cu excepţia situaţiilor în care acţionează imprudent sau dau dovadă de neglijenţă gravă. De asemenea, nu pot fi prejudiciaţi când, în cazul unui pericol grav şi iminent, părăsesc locul de muncă sau o zonă periculoasă, fiind protejaţi împotriva oricăror consecinţe negative şi nejustificate pentru ei.

16. Alte obligaţii ale angajatorilor prevăzute de Legea nr. 319/2006. Sunt stabilite în art. 12 şi art. 13. Conform art. 12, angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să realizeze şi să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea şi sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;

b) să decidă asupra măsurilor de protecţie care trebuie luate şi, după caz, asupra echipamentului de protecţie care trebuie utilizat;

---

[1] A se vedea art. 28-34 din Normele metodologice.

[2] Serviciile externe de prevenire şi protecţie trebuie abilitate în condiţiile prevăzute de art. 35-45 din Normele metodologice.

[3] A se vedea: Legea nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 633 din 21 iulie 2006); Normele generale de apărare împotriva incendiilor, aprobate prin Ordinul nr. 163/2007 al ministrului administraţiei şi internelor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 216 din 29 martie 2007).

[4] A se vedea art. 11 din Legea nr. 319/2006.

[5] *Pericolul grav şi eminent de accidentare* este acea situaţie concretă, reală şi actuală căreia îi lipseşte doar pericolul declanşator pentru a produce un accident în orice moment [art. 5 lit. l) din Legea nr. 319/2006].

c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, și a incidentelor periculoase;

d) să elaboreze pentru autoritățile competente rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

Art. 13 statorniceşte mai multe obligații ale angajatorilor în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și bolilor profesionale și anume:

a) să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității;

c) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități;

d) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;

g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;

h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;

i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică;

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;

k) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific;

l) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;

m) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;

n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;

o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;

p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;

q) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor[1];

[1] *Echipament de muncă* este orice mașină, aparat, unealtă sau instalație folosită în muncă [art. 5 lit. i) din Legea nr. 319/2006].

r) să asigure echipamente individuale de protecție[1];

s) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

17. Obligații ale angajatorilor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă[2]. În scopul protejării salariatelor gravide şi mame, lăuze sau care alăptează, acest act normativ stabileşte mai multe obligații ale angajatorilor, printre care se evidențiază cele din domeniul securității şi sănătății în muncă. Astfel, pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prevăzută în anexa nr. 1 la ordonanță, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul şi durata expunerii salariatelor în întreprinderea şi/sau unitatea respectivă şi, ulterior la orice modificare a condițiilor de muncă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție şi prevenire prevăzute la art. 8 şi 9 din Legea nr. 319/2006, cu scopul de a evalua orice risc pentru securitatea şi sănătatea salariatelor şi orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării şi a decide asupra măsurii ce trebuie luate. Evaluările se efectuează cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii şi se consemnează în rapoarte scrise (art. 5). Aceste rapoarte se înmânează reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității şi sănătății lucrătorilor. Totodată, salariatele vor fi informate în scris asupra rezultatelor evaluării (art. 6).

În cazul în care aceste rezultate evidențiază un risc pentru sănătatea şi securitatea salariatelor ori repercusiune asupra sarcinii şi alăptării, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă şi/sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale. Dacă modificarea condițiilor de muncă şi/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale (art. 9). În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească această din urmă obligație, salariatele în cauză au dreptul la concediul de risc maternal (art. 10).

Alte măsuri pe care trebuie să le ia angajatorul vizează:

- amenajări pentru repaus în poziție şezândă sau, respectiv, pentru mişcare, după caz, schimbarea locului de muncă (art. 12);
- reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă (art. 13);
- salariatele să nu realizeze activități cu risc de expunere la agenți sau condiții de muncă enumerate în anexa nr. 2 la ordonanță (art. 14) etc.[3]

18. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă. Atunci când riscurile nu pot fi evitate sau reduse suficient prin mijloace tehnice de protecție

---

[1] *Echipament individual de protecție* este orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea şi sănătatea la locul de muncă, precum şi orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv [art. 5 lit. j) din Legea nr. 319/2006].

Asemănătoare este şi definiția dată de Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă (art. 3).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 154/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 445 din 22 iunie 2015).

[3] A se vedea, Dan Top, *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 10/2015, p. 14-17.

colectivă ori prin măsuri, metode sau procedee de organizare a muncii, angajatorul trebuie să prevadă *semnalizarea* de securitate şi/sau de sănătate la locul de muncă, şi să verifice existenţa acesteia [art. 6 alin. (1)].

În interiorul întreprinderilor şi/sau unităţilor trebuie prevăzută, dacă este cazul, semnalizarea corespunzătoare traficului rutier, feroviar, fluvial, maritim şi aerian, fără a aduce atingere cerinţelor minime prevăzute în anexa nr. 5[1].

19. Obligaţiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1028/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare. Angajatorii au obligaţia de a face analiza posturilor de lucru pentru a evalua condiţiile de securitate şi sănătate oferite lucrătorilor, în special în ceea ce priveşte eventualele riscuri pentru vedere, probleme fizice şi solicitare mentală (art. 5).

Ei trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru a remedia riscurile constatate, ţinând seama de efectele suplimentare şi/sau combinate ale riscurilor identificate (art. 6).

Planificarea sarcinilor lucrătorului urmează să se facă astfel încât folosirea zilnică a ecranului de vizualizare să fie întreruptă periodic prin pauze sau schimbări de activitate, care să reducă suprasolicitarea în faţa acestui ecranului (art. 8).

20. Obligaţiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1048/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă[2]. Echipamentul individual de protecţie trebuie să respecte prevederile Hotărârii Guvernului nr. 115/2004 privind stabilirea cerinţelor esenţiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecţie şi a condiţiilor pentru introducerea lor pe piaţă[3].

Orice astfel de echipament trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

a) să fie corespunzător pentru riscurile implicate, fără să conducă el însuşi la un risc mărit;

b) să corespundă condiţiilor existente la locul de muncă;

c) să ia în considerare cerinţele ergonomice şi starea sănătăţii lucrătorului;

d) să se potrivească în mod corect persoanei care îl poartă, după toate ajustările necesare.

În cazul în care prezenţa unor riscuri multiple impune purtarea simultană a mai multor echipamente individuale de protecţie, acestea trebuie să fie compatibile şi să îşi păstreze eficacitatea în raport cu riscul/riscurile respectiv/respective.

Condiţiile de utilizare a echipamentului, în special durata purtării, sunt determinate în funcţie de gravitatea riscului, frecvenţa expunerii la risc, caracteristicile postului de lucru al fiecărui lucrător şi de performanţa echipamentului (art. 7).

Echipamentul individual de protecţie este, în principiu, destinat purtării de către o singură persoană.

În cadrul unităţii trebuie să se furnizeze şi să fie disponibile informaţii adecvate privind fiecare echipament (art. 9).

El se distribuie gratuit de angajator, care asigură buna sa funcţionare şi o stare de igienă satisfăcătoare prin intermediul întreţinerii, reparării şi înlocuirilor necesare (art. 10).

Lucrătorul trebuie informat despre riscurile împotriva cărora îl protejează purtarea echipamentului (art. 11).

---

[1] Anexa 5 prevede *Cerinţe minime privind semnalizarea obstacolelor şi a locurilor periculoase şi pentru marcarea căilor de circulaţie.*

[2] În conformitate cu art. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă pentru salariaţii încadraţi în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată şi pentru salariaţii temporari încadraţi la agenţi de muncă temporară, angajatorul are obligaţia să asigure salariaţilor încadraţi cu contract de muncă pe durată determinată şi celor temporari, aceleaşi condiţii de muncă, în special, cu privire la accesul echipamentelor individuale de protecţie de care beneficiază şi ceilalţi salariaţi.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 26 februarie 2004, modificată ulterior.

Înainte de a alege echipamentul, angajatorul va evalua dacă cel pe care intenționează să îl folosească îndeplinește cerințele legale.

Această evaluare cuprinde:

– analiza și evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate prin alte mijloace;

– definirea caracteristicilor pe care trebuie să le posede echipamentul pentru a fi eficace împotriva riscurilor de mai sus, luându-se în considerare orice riscuri pe care le poate crea (art. 15).

21. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă. Angajatorul este obligat, dispune art. 3, să ia măsurile necesare pentru ca echipamentul de muncă[1] pus la dispoziția lucrătorilor să corespundă lucrului prestat ori să fie adaptat acestui scop și să poată fi utilizat, fără a pune în pericol securitatea sau sănătatea lor.

În situația în care nu este posibil să se asigure că echipamentele sunt utilizate fără niciun risc pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor, angajatorul este obligat să ia măsuri corespunzătoare pentru reducerea riscurilor.

El este obligat să procure și/sau să utilizeze echipamente de muncă puse pentru prima dată la dispoziția lucrătorilor, pentru folosință, care îndeplinesc:

– prevederile tuturor reglementărilor tehnice române care transpun legislația comunitară aplicabilă;

– cerințele minime prevăzute în anexa nr. 1[2], în cazul în care nu se aplică sau se aplică parțial reglementări tehnice române care transpun legislația comunitară.

Angajatorul va lua măsurile necesare pentru ca, pe toată durata utilizării lor, echipamentele de muncă să fie menținute, printr-o întreținere adecvată, la un nivel tehnic prevăzut de lege (art. 4).

Pentru a garanta că cerințele de securitate și de sănătate sunt respectate și orice deteriorări sunt depistate și remediate la timp, el este obligat să ia măsurile necesare pentru ca echipamentele de muncă, care sunt supuse unor influențe ce pot genera deteriorări susceptibile de a fi la originea unor situații periculoase, să facă obiectul:

– unor verificări periodice și, dacă este cazul, unor încercări periodice efectuate de persoane competente;

– unor verificări speciale, efectuate de persoane competente, de fiecare dată când s-au produs evenimente excepționale susceptibile să aibă consecințe dăunătoare asupra securității echipamentului de muncă, cum ar fi modificări ale procesului de muncă, accidente, fenomene naturale, perioade prelungite de neutilizare.

Rezultatele verificărilor vor fi înregistrate și puse la dispoziția Inspecției Muncii la solicitarea acesteia.

Dacă utilizarea unui echipament de muncă este susceptibilă să prezinte un risc specific pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru a se asigura că:

– utilizarea echipamentului de muncă[3] este accesibilă numai lucrătorilor însărcinați cu această atribuție;

– pentru efectuarea reparațiilor, modificărilor și întreținerii trebuie desemnați lucrători cu atribuții în acest sens (art. 7).

---

[1] *Echipament de muncă* - orice mașină, aparat, unealtă sau instalație folosită la locul de muncă [art. 2 lit. a)].

Definiția este preluată din dreptul european [art. 2 lit. a) din Directiva 2009/104/CE din 16 septembrie 2009, care a codificat Directiva 89/655/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de lucru la locul de muncă].

[2] Anexa nr. 1 prevede „Cerințele minime".

[3] Utilizarea echipamentului de muncă semnifică orice activitate referitoare la echipamentul de muncă, cum ar fi pornirea sau oprirea echipamentului, folosirea, transportul, repararea, modificarea, întreținerea, inclusiv curățarea lui [art. 2 lit. b)].

Angajatorul va lua măsurile necesare pentru ca lucrătorii să dispună de informații adecvate şi, dacă este cazul, de fişe de lucru referitoare la echipamentele de muncă utilizate la locul de muncă (art. 8).

Informațiile şi fişele de lucru vor cuprinde un număr minim de date referitoare la securitate şi sănătate privind:

a) condițiile de folosire a echipamentelor de muncă;

b) situațiile anormale previzibile;

c) concluziile care pot fi trase, acolo unde este cazul, din experiența acumulată în urma utilizării echipamentelor de muncă.

Lucrătorii trebuie atenționați în legătură cu riscurile la care sunt expuşi, echipamentele de muncă din imediata vecinătate a locului lor de muncă, precum şi asupra modificărilor prevăzute a fi efectuate, în măsura în care aceste modificări afectează echipamentele de muncă situate în imediata vecinătate a locului lor de muncă, chiar dacă aceşti lucrători nu utilizează direct aceste echipamente (art. 9).

Lucrătorii însărcinați cu utilizarea echipamentelor de muncă sau cei cu atribuții pentru efectuarea reparațiilor, modificărilor şi întreținerii vor fi instruiți adecvat, inclusiv cu privire la riscurile posibile, determinate de utilizarea acestora (art. 10).

22. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1049/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității şi sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață sau subteran. Pentru a asigura securitatea şi sănătatea lucrătorilor, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare, astfel încât:

a) locurile de muncă să fie proiectate, construite, echipate, date în folosință, exploatate şi întreținute în aşa fel încât să permită lucrătorilor efectuarea sarcinilor de muncă fără a pune în pericol securitatea şi/sau sănătatea proprie şi/sau a celorlalți lucrători;

b) exploatarea locurilor de muncă în prezența lucrătorilor să se facă sub supravegherea unei persoane responsabile;

c) activitățile care comportă un risc special să fie încredințate numai personalului competent şi să se execute conform instrucțiunilor date;

d) toate instrucțiunile de securitate să fie redactate astfel încât să poată fi înțelese de către toți lucrătorii la care se referă;

e) să fie prevăzute echipamente de prim ajutor adecvate;

f) toate exercițiile de securitate necesare să se efectueze periodic (art. 4).

Angajatorul trebuie să se asigure că este întocmit şi ținut la zi un document referitor la securitate şi sănătate (art. 5).

Acest document face dovada în special că:

a) sunt determinate şi evaluate riscurile la care sunt expuşi lucrătorii la locul de muncă;

b) se iau măsurile corespunzătoare pentru a se atinge obiectivele urmărite;

c) proiectarea, utilizarea şi întreținerea locului de muncă şi ale echipamentelor prezintă securitate (art. 6).

Angajatorul pe teritoriul căruia se desfăşoară activitatea răspunde pentru acel loc de muncă în care sunt prezenți lucrători din diferite întreprinderi, coordonează punerea în aplicare a tuturor măsurilor privitoare la securitatea şi sănătatea lucrătorilor şi înscrie în documentul de securitate şi sănătate scopul, măsurile şi modalitățile de punere în aplicare a acestei coordonări (art. 9).

El trebuie să ia măsurile corespunzătoare în funcție de tipul şi metoda de exploatare:

a) pentru a evita, detecta şi combate declanşarea şi propagarea incendiilor şi exploziilor;

b) pentru a evita formarea atmosferelor explozive şi/sau nocive pentru sănătate (art. 12).

Angajatorul trebuie să prevadă, să procure şi să întrețină mijloace corespunzătoare de evacuare şi salvare pentru a asigura, în caz de pericol, evacuarea lucrătorilor de la locurile de muncă, rapid şi în deplină securitate (art. 13). De asemenea, va lua măsurile necesare pentru prevederea sistemelor de alarmă şi a altor mijloace de comunicare necesare care să permită, în caz de nevoie, declanşarea imediată a operațiunilor de acordare de prim ajutor, evacuare şi salvare (art. 14).

23. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1050/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității şi sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj. Pentru a asigura securitatea şi sănătatea lucrătorilor, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca:

a) locurile de muncă să fie proiectate, construite, echipate, date în folosință, exploatate şi întreținute astfel încât să permită lucrătorilor efectuarea sarcinilor de muncă fără a pune în pericol securitatea şi/sau sănătatea proprie şi/sau a celorlalți lucrători;

b) exploatarea locurilor de muncă în prezența lucrătorilor să se facă sub supravegherea unei persoane responsabile;

c) activitățile care comportă un risc special să fie încredințate numai personalului competent şi să se execute conform instrucțiunilor date;

d) toate instrucțiunile de securitate să fie redactate astfel încât să poată fi înțelese de către toți lucrătorii la care se referă;

e) locurile de muncă să fie dotate cu instalații de prim ajutor adecvate;

f) toate exercițiile de securitate necesare să se efectueze periodic.

El trebuie să se asigure că este întocmit şi ținut la zi un document referitor la securitate şi sănătate (art. 5).

Acest document face dovada în special că:

a) sunt determinate şi evaluate riscurile la care sunt expuşi lucrătorii la locul de muncă;

b) se iau măsurile corespunzătoare pentru a se atinge obiectivele urmărite;

c) proiectarea, utilizarea şi întreținerea locului de muncă şi ale echipamentelor prezintă securitate (art. 6).

Angajatorul coordonează punerea în aplicare a tuturor măsurilor privitoare la securitatea şi sănătatea lucrătorilor şi înscrie în documentul de securitate şi sănătate scopul, măsurile şi modalitățile de punere în aplicare a acestei coordonări (art. 9).

El trebuie să ia măsurile de precauție corespunzătoare în funcție de metoda de exploatare:

a) pentru a evita, detecta şi combate declanşarea şi propagarea incendiilor şi exploziilor;

b) pentru a evita formarea atmosferelor explozive şi/sau nocive pentru sănătate (art. 12).

Totodată, va trebui să prevadă şi să întrețină mijloace corespunzătoare de evacuare şi salvare pentru a asigura, în caz de pericol, evacuarea lucrătorilor de la locurile de muncă, rapid şi în deplină securitate (art. 13).

În acelaşi timp, va lua măsurile necesare pentru asigurarea sistemelor de alarmă şi a altor mijloace de comunicare necesare care să permită, în caz de nevoie, declanşarea imediată a operațiilor de asistență, prim ajutor, de evacuare şi salvare (art. 14).

24. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1051/2006 privind cerințele minime de securitate şi sănătate pentru manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare. În temeiul art. 4 din acest act normativ, angajatorul trebuie să ia măsuri tehnico-organizatorice necesare sau să utilizeze mijloace corespunzătoare, în special echipamente mecanice, pentru a evita necesitatea manipulării manuale a maselor de către lucrători.

În cazurile în care nu se poate evita manipularea manuală, el trebuie să ia măsuri organizatorice corespunzătoare, să utilizeze mijloace adecvate sau să furnizeze lucrătorilor aceste mijloace, pentru a reduce riscul pe care îl implică manipularea manuală a acestor mase, luând în considerare elementele de referință[1] (art. 5).

Atunci când manipularea manuală nu poate fi evitată, angajatorul trebuie să organizeze posturile de lucru astfel încât manipularea să fie cât mai sigură şi cu risc cât mai mic posibil pentru sănătate, fiind obligat de asemenea:

a) să evalueze, în prealabil, condițiile de securitate şi de sănătate pentru tipul de lucrare respectiv şi să examineze în special caracteristicile maselor;

[1] A se vedea anexa 1 din hotărâre, intitulată *Elementele de referință*.

b) să urmărească evitarea sau reducerea riscurilor pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare, prin adoptarea de măsuri corespunzătoare, având în vedere caracteristicile mediului de muncă și cerințele activității (art. 6).

25. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1058/2006 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor care pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explozive. În vederea prevenirii și asigurării protecției împotriva exploziilor, angajatorul trebuie să ia măsuri tehnice și/sau organizatorice corespunzătoare naturii operației, în ordinea priorităților și respectând următoarele principii de bază:

a) prevenirea formării atmosferelor explozive;

b) acolo unde natura activității nu o permite, evitarea aprinderii atmosferelor explozive;

c) limitarea efectelor dăunătoare ale unei explozii în vederea asigurării sănătății și securității lucrătorilor.

Acolo unde este cazul, măsurile trebuie să fie combinate și/sau suplimentate cu măsuri împotriva propagării exploziilor și trebuie revizuite periodic și, în orice caz, când se produc schimbări semnificative (art. 5).

În vederea îndeplinirii obligațiilor, angajatorul trebuie să evalueze riscurile specifice din atmosferele explozive, luând în considerare cel puțin:

a) probabilitatea producerii și persistenței atmosferelor explozive;

b) probabilitatea prezenței și activării surselor de aprindere, inclusiv a descărcărilor electrostatice și a declanșării incendiului;

c) utilajele, substanțele folosite, procesele și posibilele lor interacțiuni;

d) dimensiunile efectelor anticipate (art. 6).

Pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor și în conformitate cu principiile de bază ale evaluării riscurilor, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare astfel încât:

a) acolo unde se pot forma atmosfere explozive în concentrații atât de mari încât să pună în pericol sănătatea și securitatea lucrătorilor sau a celorlalți, mediul de lucru să fie de așa natură încât procesul muncii să se poată desfășura în condiții de siguranță;

b) să se asigure supravegherea corespunzătoare în timpul prezenței lucrătorilor la locurile de muncă unde se pot forma atmosfere explozive în concentrații atât de mari încât să pună în pericol sănătatea și securitatea lucrătorilor, conform evaluării riscurilor cu ajutorul mijloacelor tehnice adecvate (art. 7).

Angajatorul clasifică locurile unde pot apărea atmosfere explozive pe zone[1].

Locurile unde pot apărea atmosfere explozive în concentrații în cantități susceptibile de a pune în pericol sănătatea și securitatea lucrătorilor trebuie marcate cu indicatoare la punctele de intrare, în conformitate cu anexa nr. 3[2] (art. 9).

În vederea îndeplinirii obligațiilor sale, angajatorul asigură elaborarea și actualizarea unui document privind protecția împotriva exploziilor.

Acest document demonstrează, în special, că:

a) au fost determinate și evaluate riscurile de explozie;

b) se iau măsuri adecvate pentru îndeplinirea obiectivelor;

c) care sunt locurile care au fost clasificate pe zone conform anexei nr. 1;

d) care sunt locurile cărora li se aplică cerințele minime stabilite în anexa nr. 2;

e) locul de muncă și echipamentul de muncă, inclusiv dispozitivele de avertizare, sunt proiectate, realizate și întreținute conform normelor de protecția muncii;

f) s-au luat măsuri pentru utilizarea în condiții de securitate a echipamentului de lucru, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă.

---

[1] A se vedea anexa 1 din hotărâre, intitulată *Clasificarea locurilor unde pot să apară atmosfere explozive.*

[2] Anexa 3 prevede *Indicatoarele de avertizare pentru locuri unde pot apărea atmosfere explozive.*

Documentul este elaborat anterior începerii activității și actualizat de angajator când locul de muncă, echipamentul de lucru sau organizarea muncii suferă schimbări, extinderi ori transformări semnificative (art. 10).

26. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă. Art. 8 din acest act normativ prevede că în scopul asigurării securității și sănătății lucrătorilor, angajatorul trebuie să ia toate măsurile ca:

a) să fie păstrate în permanență libere căile de acces ce conduc spre ieșirile de urgență și ieșirile propriu-zise;

b) să fie realizată întreținerea tehnică a locului de muncă[1] și a echipamentelor și dispozitivelor, iar orice neconformități constatate și susceptibile de a afecta securitatea și sănătatea lucrătorilor să fie corectate cât mai curând posibil;

c) să fie curățate cu regularitate, pentru a se asigura un nivel de igienă corespunzător locului de muncă, echipamentele și dispozitivele, în special cele menționate la pct. 6 din anexa nr. 1[2] și la pct. 6 din anexa nr. 2[3];

d) să fie cu regularitate întreținute și verificate echipamentele și dispozitivele de securitate destinate prevenirii sau eliminării pericolelor în special cele prevăzute în anexele nr. 1 și 2.

27. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1135/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate la bordul navelor de pescuit. Armatorii trebuie să se asigure că navele pot fi utilizate fără a pune în pericol securitatea și sănătatea lucrătorilor, în special în condiții meteorologice previzibile, fără a aduce atingere responsabilității comandantului navei (art. 3).

Potrivit art. 9, în vederea asigurării securității și sănătății lucrătorilor, fără a aduce atingere responsabilității comandantului navei, armatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru ca:

a) să asigure întreținerea tehnică a navelor, instalațiilor și dispozitivelor și în special a celor prevăzute în anexele nr. 1[4] și 2[5], iar defecțiunile constatate, dacă acestea ar putea să afecteze securitatea și sănătatea lucrătorilor, să fie remediate cât mai curând posibil;

b) să ia măsuri pentru a asigura curățarea periodică a navelor și a ansamblului instalațiilor și dispozitivelor pentru a menține condiții adecvate de igienă;

c) să aibă la bordul navei o cantitate suficientă de echipament de salvare și supraviețuire, în stare corespunzătoare de funcționare;

---

[1] Conform art. 4 prin *loc de muncă* de înțelege locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii și/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau a unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității.

[2] Anexa 1 prevede *Cerințele minime de securitate și sănătate pentru locurile de muncă utilizate pentru prima dată*. Pct. 6 al acestei anexe prevede obligația de *ventilație a locurilor de muncă în spații închise*. La locurile de muncă în spații închise trebuie luate măsuri pentru a asigura suficient aer proaspăt, avându-se în vedere metodele de lucru utilizate și cerințele fizice impuse lucrătorilor.

În cazul utilizării unui sistem de ventilare forțată, acesta trebuie să fie menținut în stare de funcționare.

Orice avarie trebuie semnalizată de un sistem de control, dacă acest lucru este necesar pentru sănătatea lucrătorilor.

Dacă se utilizează instalații de ventilare mecanică sau de aer condiționat, acestea trebuie să funcționeze astfel încât să nu creeze disconfort prin expunerea lucrătorilor la curenți de aer.

Orice depunere sau impuritate ce poate crea un risc imediat pentru sănătatea lucrătorilor prin poluarea atmosferei trebuie eliminată fără întârziere.

[3] Anexa 2, *Cerințe minime de securitate și sănătate pentru locurile de muncă aflate deja în folosință*. Iar punctul 6 al acestei anexe *Ventilația locurilor de muncă în spații închise* prevede: Trebuie luate măsuri pentru a asigura suficient aer proaspăt la locurile de muncă în spații închise, avându-se în vedere metodele de lucru utilizate și cerințele fizice impuse lucrătorilor.

În cazul utilizării unui sistem de ventilare forțată, acesta trebuie să fie menținut în stare de funcționare.

Orice avarie trebuie semnalizată de un sistem de control, dacă acest lucru este necesar pentru sănătatea lucrătorilor.

[4] Anexa 1 prevede *Cerințele de securitate și sănătate pentru navele de pescuit noi*.

[5] În anexa 2 sunt reglementate *Cerințele minime de securitate și sănătate pentru navele de pescuit existente*.

d) să țină seama de cerințele minime de securitate și sănătate privind echipamentul de salvare și supraviețuire prevăzute în anexa nr. 3[1], precum și de cerințele minime de securitate și sănătate privind echipamentele individuale de protecție, prevăzute în anexa nr. 4[2] (art. 10).

În vederea asigurării securității și sănătății lucrătorilor, armatorul trebuie să pună la dispoziția comandantului navei mijloacele de care acesta are nevoie pentru a îndeplini obligațiile (art. 11).

28. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1136/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice. Art. 7 prevede că angajatorul trebuie să evalueze și, dacă este necesar, să măsoare și/sau să calculeze nivelurile câmpurilor electromagnetice la care sunt expuși lucrătorii.

Pe baza evaluării, atunci când sunt depășite valorile de declanșare a acțiunii, angajatorul evaluează și, dacă este necesar, calculează dacă sunt depășite valorile limită de expunere (art. 8).

La evaluarea riscurilor angajatorul trebuie să acorde o atenție deosebită următoarelor elemente:

a) nivelului, spectrului de frecvență, duratei și tipului expunerii;

b) valorilor limită de expunere și valorilor de declanșare a acțiunii[3];

c) efectelor asupra stării de sănătate și securității lucrătorilor care aparțin unor grupuri sensibile la riscuri specifice;

d) efectelor indirecte, cum ar fi: interferențele cu echipamente și dispozitive medicale electronice, inclusiv stimulatoare cardiace și alte dispozitive implantate, riscul de proiectare a obiectelor feromagnetice în câmpuri magnetice statice având o anumită inducție magnetică, amorsarea dispozitivelor electroexplozive detonatoare, incendiile și exploziile rezultate în urma aprinderii materialelor inflamabile datorită scânteilor provocate de câmpuri induse, curenți de contact sau descărcări de scântei;

e) existenței unor echipamente de muncă alternative proiectate pentru a reduce nivelurile de expunere la câmpuri electromagnetice;

f) informațiilor adecvate obținute în urma supravegherii stării de sănătate, inclusiv informațiilor publicate, atunci când este posibil;

g) surselor de expunere multiple;

h) expunerii simultane la câmpuri de frecvențe multiple.

Angajatorul trebuie să dețină o evaluare a riscurilor, și să stabilească măsurile care urmează a fi luate pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor.

Riscurile generate de expunerea la câmpuri electromagnetice trebuie să fie eliminate sau reduse la minimum, ținându-se seama de progresul tehnic și de existența măsurilor de control al riscului la sursă (art. 14).

Pe baza evaluării riscurilor, atunci când sunt depășite valorile de declanșare a acțiunii, cu excepția cazului în care evaluarea demonstrează că expunerea nu depășește valorile limită și că este exclus orice risc legat de securitate, angajatorul va stabili și pune în aplicare un program de măsuri tehnice și/sau organizatorice care urmăresc ca expunerea să nu depășească valorile limită, ținându-se seama, în special, de următoarele elemente:

a) alte metode de lucru care să conducă la o expunere mai redusă la câmpuri electromagnetice;

---

[1] Anexa 3 este denumită *Cerințele minime de securitate și sănătate privind echipamentul de salvare și supraviețuire.*

[2] Anexa 4 se intitulează *Cerințele minime de securitate și sănătate privind echipamentele individuale de protecție.*

[3] A se vedea tabelul 1 și 2 din anexa acestei hotărâri care prevede *Valorile limită de expunere și valori de declanșare a acțiunii pentru câmpurile electromagnetice.*

b) alegerea unor echipamente care emit mai puține câmpuri electromagnetice, luând în considerare activitatea care se efectuează;

c) măsuri tehnice prin care se urmăreşte reducerea emisiei câmpurilor electromagnetice, inclusiv, dacă este necesar, recurgerea la mecanisme de blocare, ecranare sau mecanisme similare de protecție a stării de sănătate;

d) programe adecvate de întreținere a echipamentelor de muncă, a locului de muncă şi a posturilor de lucru;

e) proiectarea şi amenajarea locurilor de muncă şi a posturilor de lucru;

f) limitarea duratei şi a intensității expunerii;

g) disponibilitatea unui echipament adecvat de protecție individuală (art. 16).

Locurile de muncă la care lucrătorii pot fi expuşi la câmpuri electromagnetice care depăşesc valorile de declanşare a acțiunii trebuie să fie semnalizate corespunzător (art. 17).

În nicio situație lucrătorii nu trebuie să fie expuşi la valori ale câmpului electromagnetic care depăşesc valorile limită de expunere (art. 18).

29. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1218/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate şi sănătate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici. Art. 11 alin. (2) prevede că angajatorul se va asigura că riscul pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor în procesul de muncă, indus de un agent chimic periculos, este eliminat sau redus la minimum. Este obligatorie respectarea valorilor limită de expunere profesională la agenți chimici în mediul de muncă[1], şi valorile limită biologice tolerabile de lucrători[2], cu menținerea concentrațiilor agenților chimici la cel mai scăzut nivel posibil.

În cazul în care se constată prezența agenților economici periculoşi la locul de muncă, angajatorul evaluează orice risc referitor la securitatea şi sănătatea lucrătorilor, care decurge din prezența acestor agenți chimici, luând în considerare:

a) proprietățile lor periculoase;

b) informațiile puse la dispoziție de furnizor referitoare la securitatea şi sănătatea lucrătorilor, cum ar fi fişele tehnice de securitate;

c) nivelul, tipul şi durata expunerii;

d) condițiile în care se desfăşoară lucrul în prezența unor astfel de agenți, inclusiv cantitățile acestora;

e) valorile limită de expunere profesională sau valorile limită biologice naționale;

f) efectul măsurilor preventive luate sau care urmează să fie luate;

g) concluziile care rezultă în urma supravegherii stării de sănătate deja efectuate, atunci când sunt disponibile.

Angajatorul trebuie să obțină informații suplimentare necesare pentru evaluarea riscului de la furnizorul agenților chimici periculoşi sau din alte surse disponibile [art. 12 alin. (2)].

În cazul unei activități noi, care implică agenți chimici periculoşi, procesul de muncă trebuie să înceapă numai după ce a fost realizată o evaluare a riscului acelei activități şi după luarea măsurilor de prevenire identificate ca necesare (art. 15).

Angajatorul este obligat să ia măsuri de eliminare sau de reducere la minimum a riscurilor pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor în procesele de muncă în care sunt implicați agenți chimici periculoşi, în special prin:

a) proiectarea şi organizarea sistemelor de lucru la locul de muncă;

b) dotarea cu echipament corespunzător, elaborarea şi implementarea procedurilor de întreținere;

c) reducerea la minimum a numărului de lucrători expuşi sau care pot fi expuşi;

---

[1] Anexa 1 prevede „*Valori limită obligatorii naționale de expunere profesională ale agenților chimici*".

[2] Anexa 2 prevede „*Valori limită biologice*".

d) reducerea la minimum a duratei şi intensităţii de expunere;

e) măsuri corespunzătoare de igienă;

f) reducerea cantităţii de agenţi chimici prezenţi la locul de muncă la nivelul minim necesar pentru tipul de activitate respectivă;

g) proceduri adecvate de lucru care includ în special reglementări tehnice privind manipularea, depozitarea şi transportul în condiţii de siguranţă la locul de muncă ale agenţilor chimici periculoşi şi ale deşeurilor care conţin asemenea agenţi chimici (art. 17).

Angajatorul va evita utilizarea unui agent chimic periculos, înlocuindu-l cu un agent sau proces chimic care, în condiţiile utilizării, nu este periculos sau este mai puţin periculos pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor.

Atunci când tipul activităţii nu permite eliminarea riscului prin substituire, ţinând cont de activitatea şi evaluarea riscului, angajatorul asigură reducerea la minimum a riscului prin aplicarea măsurilor de protecţie şi prevenire.

În ordinea priorităţii, măsurile includ:

a) proiectarea unor procese de muncă şi control tehnic adecvate şi utilizarea echipamentelor şi materialelor potrivite, astfel încât să se evite sau să se reducă la minimum emiterea de agenţi chimici periculoşi care pot prezenta un risc pentru siguranţa şi sănătatea lucrătorilor la locul de muncă;

b) aplicarea unor măsuri de protecţie colectivă la sursa riscului, cum ar fi ventilaţia adecvată şi măsurile potrivite de organizare;

c) aplicarea unor măsuri de protecţie individuală, inclusiv asigurarea echipamentului individual de protecţie, dacă expunerea nu poate fi prevenită prin alte mijloace (art. 20).

Pe baza evaluării globale şi a principiilor generale pentru prevenirea riscurilor angajatorul ia măsuri tehnice şi/sau organizatorice potrivite cu natura operaţiunii, inclusiv depozitarea, manipularea şi separarea agenţilor chimici incompatibili, asigurând protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor care decurg din proprietăţile fizico-chimice ale agenţilor chimici.

Informaţiile sunt luate, în ordinea priorităţii, în special, pentru:

a) a preveni prezenţa la locul de muncă a concentraţiilor periculoase ale substanţelor inflamabile sau a cantităţilor periculoase de substanţe chimice instabile, în cazul în care natura muncii permite acest lucru;

b) a evita prezenţa surselor de aprindere care pot da naştere unor incendii şi explozii sau a condiţiilor nefavorabile care pot determina ca substanţele chimice instabile ori amestecurile de substanţe să genereze efecte fizice dăunătoare; şi

c) a diminua efectele negative pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor în caz de incendiu sau explozie, din cauza aprinderii substanţelor inflamabile, ori efectele fizice dăunătoare care decurg din prezenţa substanţelor chimice instabile sau a amestecurilor de substanţe.

Angajatorul va asigura un control adecvat al instalaţiilor, echipamentelor şi maşinilor sau pentru a pune la dispoziţie echipamentul de eliminare a exploziilor ori de reducere a presiunii care ar putea genera o explozie (art. 24).

În vederea protejării împotriva accidentelor, incidentelor şi urgenţelor legate de prezenţa unor agenţi chimici periculoşi la locul de muncă, angajatorul stabileşte măsuri sau planuri de acţiune care pot fi aplicate atunci când se produce un asemenea eveniment, astfel încât să fie luate măsurile adecvate (art. 25).

În cazul în care are loc unul dintre evenimentele de mai sus, angajatorul ia imediat măsuri pentru a reduce efectele evenimentului şi a informa lucrătorii interesaţi (art. 26).

Angajatorul se asigură că lucrătorilor sau reprezentanţilor acestora li se furnizează:

a) date şi informaţii suplimentare ori de câte ori schimbări majore la locul de muncă determină o modificare a acestora;

b) informaţii despre agenţii chimici periculoşi prezenţi la locul de muncă, cum ar fi denumirea acestor agenţi, riscurile, valorile limită de expunere profesională, şi prevederi legale;

c) instruire şi informare privind precauţiile necesare şi acţiunile ce trebuie întreprinse pentru a se proteja pe ei înşişi şi pe alţi lucrători;

d) acces la orice fişă tehnică de securitate, asigurat de către furnizor (art. 30).

30. Instruirea lucrătorilor. Potrivit dispoziţiilor Legii nr. 319/2006, angajatorul trebuie să asigure condiţii pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de muncă şi postului său:

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e) la executarea unor lucrări speciale.

Instruirea trebuie să fie:

a) adaptată evoluţiei riscurilor sau apariţiei unor noi riscuri;

b) periodică şi ori de câte ori este necesar (art. 20)[1].

Instruirea nu poate fi realizată pe cheltuiala lucrătorilor şi/sau a reprezentanţilor acestora. Ea trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru (art. 21).

Dispoziţiile Legii nr. 319/2006 sunt dezvoltate de Normele metodologice, în capitolul V (art. 74-100).

Instruirea are ca scop însuşirea cunoştinţelor şi formarea deprinderilor de securitate şi sănătate în muncă (art. 75). Ea se efectuează în timpul programului de lucru şi este considerată timp de muncă (art. 76).

---

[1] Aceleaşi dispoziţii se regăsesc şi în art. 4 alin. (1) şi (2) din Hotărârea Guvernului nr. 557/2007 privind completarea măsurilor destinate să promoveze îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii la locul de muncă pentru salariaţii încadraţi în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată şi pentru salariaţii temporari încadraţi la agenţi de muncă temporară.

Pronunţându-se asupra constituţionalităţii dispoziţiilor art. 20 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 319/2006, precum şi asupra celor ale art. 13 lit. f) şi j) (a se vedea *supra*, pct. 16), Curtea Constituţională a reţinut printre altele, următoarele: „prin adoptarea Legii nr. 319/2006, legiuitorul a intenţionat să pună de acord legislaţia naţională în materia securităţii şi sănătăţii în muncă cu legislaţia europeană din acelaşi domeniu, respectiv cu prevederile Directivei 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene nr. L 183 din 29 iunie 1989. Unul dintre obiectivele acestei legi a fost şi acela de a îndepărta răspunderea salariaţilor în cazul nerespectării măsurilor de protecţie a muncii, în contradicţie cu prevederile directivei ce prevăd că unic răspunzător pentru aplicarea măsurilor în cadrul întreprinderii sau instituţiei este angajatorul.

Prevederile art. 13 lit. f) şi j) şi ale art. 20 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 319/2006 pun în aplicare tocmai acest obiectiv al legii, prin instituirea unor obligaţii în sarcina angajatorului de a asigura instruirea lucrătorilor şi de a urmări respectarea normelor de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de a angaja persoane care corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute.

Analizând conformitatea acestor dispoziţii de lege cu prevederile constituţionale ce consacră egalitatea în drepturi, Curtea observă că autorul excepţiei porneşte de la prezumţia existenţei unei egalităţi între angajator şi angajat în ceea ce priveşte drepturile şi obligaţiile specifice raportului de muncă. Curtea constată însă că această prezumţie face abstracţie de faptul că cele două părţi ale contractului de muncă fac parte din două categorii distincte, având fiecare drepturi şi obligaţii specifice. Astfel, nu se poate susţine că obligaţiile ce îi incumbă angajatorului trebuie să fie însoţite în mod necesar de obligaţia identică a angajatului.

Dispoziţiile constituţionale privind egalitatea în drepturi au în vedere aplicarea unui tratament identic la situaţii identice, or, având în vedere cele reţinute mai sus, Curtea constată că, în speţă, tratamentul juridic diferenţiat este pe deplin justificat de situaţia specifică a categoriilor de persoane cărora li se adresează norma legală.

În ceea ce priveşte susţinerea autorului excepţiei potrivit căreia prevederile art. 13 lit. f) şi j) şi ale art. 20 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 319/2006 ar aduce 6 restrângeri dreptului la muncă, Curtea reţine că acest drept trebuie interpretat în ansamblul reglementărilor constituţionale în materie care consacră, în art. 41 alin. (2), dreptul salariaţilor la măsuri de protecţie socială, între care se numără şi acelea privind securitatea şi sănătatea acestora. Din această perspectivă, textele de lege criticate nu numai că nu contravin dispoziţiilor art. 41 din Constituţie, dar apar chiar ca o concretizare a acestui text constituţional.

Curtea nu poate reţine nici criticile referitoare la instituirea unor discriminări faţă de persoanele cu handicap, art. 13 lit. j) din Legea nr. 319/2006 neprevăzând interdicţia angajării acestora, ci doar obligaţia ca cei angajaţi să corespundă sarcinii de muncă pe care urmează să o execute, dispoziţii ce urmăresc protejarea securităţii şi sănătăţii în muncă a angajaţilor..." (Decizia nr. 1042/2008, Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 12 din 8 ianuarie 2008).

Instruirea cuprinde 3 faze:
a) instruirea introductivă – generală;
b) instruirea la locul de muncă;
c) instruirea periodică (art. 77).
Rezultatul instruirii se consemnează fişa de instruire individuală (art. 81).
Instruirea introductiv-generală se face:
a) la angajarea lucrătorilor definiţi conform art. 5 lit. a) din lege;
b) lucrătorilor detaşaţi de la o întreprindere şi/sau unitate la alta;
c) lucrătorilor delegaţi de la o întreprindere şi/sau unitate la alta;
d) lucrătorului pus la dispoziţie de către un agent de muncă temporar (art. 93).
Scopul instruirii este de a informa despre activităţile specifice întreprinderii şi/sau unităţii respective, riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general (art. 84).
Instruirea introductiv-generală se face de către:
a) angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă; sau
b) lucrătorul desemnat; sau
c) un lucrător al serviciului intern de prevenire şi protecţie; sau
d) serviciul extern de prevenire şi protecţie (art. 85).
În cadrul instruirii se expun, în principal, următoarele probleme:
a) legislaţia de securitate şi sănătate în muncă;
b) consecinţele posibile ale necunoaşterii şi nerespectării legislaţiei respective;
c) riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice unităţii;
d) măsuri la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor (art. 88).
Instruirea se va finaliza cu verificarea însuşirii cunoştinţelor pe bază de teste, rezultatul verificării va fi consemnat în fişa de instruire.
Lucrătorii nu vor putea fi angajaţi dacă nu şi-au însuşit cunoştinţele prezentate în instruirea introductiv-generală (art. 89).
Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv-generală şi are ca scop prezentarea riscurilor pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru şi/sau fiecărei funcţii exercitate.
Instruirea se face tuturor lucrătorilor, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii şi/sau al unităţii (art. 90); se realizează de către conducătorul direct al locului de muncă, în grupe de maximum 20 de persoane (art. 91).
Durata instruirii nu va fi mai mică de 8 ore şi se stabileşte prin instrucţiuni proprii de către conducătorul locului de muncă respectiv, împreună cu:
a) angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sau
b) lucrătorul desemnat sau
c) un lucrător al serviciului intern de prevenire şi protecţie sau
d) serviciul extern de prevenire şi protecţie (art. 92).
Instruirea la locul de muncă va cuprinde:
a) informaţii privind riscurile de accidentare şi îmbolnăvire profesională specifice locului de muncă şi/sau postului de lucru;
b) prevederile instrucţiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă şi/sau postul de lucru;
c) măsuri la nivelul locului de muncă şi/sau postului de lucru privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor;
d) prevederi ale reglementărilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru;
e) instruirea la locul de muncă va include în mod obligatoriu demonstraţii practice privind activitatea pe care persoana respectivă o va desfăşura şi exerciţii practice privind utilizarea echipamentului individual de protecţie, a mijloacelor de alarmare, intervenţie, evacuare şi de prim ajutor (art. 93).

Începerea efectivă a activității la postul de lucru de către lucrătorul instruit se face numai după verificarea cunoştinţelor de către şeful ierarhic superior celui care a făcut instruirea şi se consemnează în fişa de instruire individuală (art. 94).

Instruirea periodică se face tuturor lucrătorilor de către conducătorul locului de muncă şi are drept scop reîmprospătarea şi actualizarea cunoştinţelor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă (art. 95).

Intervalul dintre două instruiri periodice nu va fi mai mare de 6 luni, iar pentru personalul tehnico-administrativ va fi de cel mult 12 luni (art. 96).

Instruirea periodică se face suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

a) când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;

b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate şi sănătate în muncă privind activităţi specifice ale locului de muncă şi/sau postului de lucru sau ale instrucţiunilor proprii, inclusiv datorită evoluţiei riscurilor sau apariţiei de noi riscuri în unitate;

c) la reluarea activităţii după accident de muncă;

d) la executarea unor lucrări speciale;

e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;

g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru (art. 98).

Durata acestei instruirii nu va fi mai mică de 8 ore şi se stabileşte în instrucţiuni proprii de către conducătorul locului de muncă respectiv, împreună cu:

a) angajatorul care şi-a asumat atribuţiile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă; sau

b) lucrătorul desemnat; sau

c) un lucrător al serviciului intern de protecţie şi prevenire; sau

d) serviciul extern de protecţie şi prevenire (art. 99).

31. Informarea lucrătorilor. Art. 16 din Legea nr. 319/2006 prevede că, ţinând seama de mărimea unităţii, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora să primească, toate informaţiile necesare privind:

a) riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi măsurile şi activităţile de prevenire şi protecţie atât la nivelul întreprinderii şi/sau unităţii, în general, cât şi la nivelul fiecărui post de lucru şi/sau fiecărei funcţii;

b) măsurile luate referitoare la lucrătorii desemnaţi să aplice măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor şi de evacuare a lucrătorilor.

În temeiul art. 17 din acelaşi act normativ, el trebuie să mai ia măsuri pentru ca lucrătorii desemnaţi sau reprezentanţii lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, în vederea îndeplinirii atribuţiilor, să aibă acces la:

a) evaluarea riscurilor şi măsurile de protecţie;

b) evidenţa şi rapoartele privind accidentele de muncă;

c) informaţii privind măsurile din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, precum şi informaţii provenind de la instituţiile de control şi autorităţile competente în domeniu.

32. Consultarea şi participarea lucrătorilor. Conform art. 18 din Legea nr. 319/2006, angajatorii consultă lucrătorii şi/sau reprezentanţii lor şi permit participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.

În cadrul acestei participări (echilibrate, prevede legea) lucrătorii sau reprezentanţii lor au dreptul să facă propuneri privind activitatea respectivă.

Consultarea prealabilă şi în timp util priveşte:

– orice măsură care ar afecta semnificativ securitatea şi sănătatea în muncă;

– desemnarea lucrătorilor care se ocupă cu activităţile de protecţie şi de prevenire a riscurilor profesionale, care aplică măsurile de prim ajutor, serviciul medical, de stingere a incendiilor, şi de evacuare a lucrătorilor;

– informaţiile privind riscurile pentru securitatea şi sănătatea în muncă etc.;

– recurgerea la servicii externe;

– instruirea lucrătorilor.

Reprezentanții salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității şi sănătății au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare şi să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători şi/sau al eliminării surselor de pericol, iar angajatorul trebuie să le acorde un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, şi să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-şi putea exercita drepturile şi atribuțiile care decurg din lege. Ei au dreptul să apeleze la autoritățile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate şi mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității şi sănătății în muncă. În plus, lor trebuie să li se acorde posibilitatea de a-şi prezenta observațiile inspectorilor de muncă şi inspectorilor sanitari, în timpul vizitelor de control.

În scopul creării cadrului organizatoric referitor la informarea, consultarea şi participarea lucrătorilor se prevede înființarea la nivelul angajatorului a *comitetului de securitate şi sănătate în muncă*[1].

33. Protecția tinerilor şi a minorilor. Protecția tinerilor, angajați în sectorul formal cu contract individual de muncă este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 600/2007[2] şi priveşte tinerii în vârstă de până la 18 ani, inclusiv ucenicii[3].

Acest act normativ operează cu următorii termeni:

– *tânăr* este orice persoană în vârstă de cel puțin 15 ani şi de cel mult 18 ani;

– *copil* este orice tânăr care nu a atins vârsta de 15 ani sau orice tânăr în vârstă de cel puțin 15 ani şi de cel mult 18 ani care face încă obiectul şcolarizării obligatorii pe bază de program integral, stabilit de lege;

– prin *muncă uşoară* se înțelege toate activitățile care, prin natura proprie sarcinilor pe care le presupun şi a condițiilor specifice în care acestea sunt efectuate, nu pot prejudicia securitatea, sănătatea sau dezvoltarea copilului şi tânărului şi nu sunt de natură să prejudicieze frecvența şcolară, participarea la programe de orientare ori de formare profesională, aprobate de conducerea unității de învățământ, sau capacitatea acestora de a beneficia de instruirea primită;

– *timp de lucru* este orice perioadă în care tânărul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislației în vigoare;

– *perioadă de repaus* constituie orice perioadă care nu este timp de lucru (art. 3).

Tinerii trebuie să fie protejați împotriva riscurilor specifice pentru securitatea, sănătatea şi dezvoltarea lor, riscuri care rezultă din lipsa lor de experiență, din conştientizarea insuficientă a riscurilor existente sau potențiale ori din faptul că tinerii sunt încă în dezvoltare.

În acest scop se interzice munca tinerilor în activități care:

a) depăşesc capacitățile lor fizice sau psihologice;

b) implică o expunere nocivă la agenți toxici, cancerigeni, care determină alterări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata gravidității sau având orice alt efect nociv cronic asupra ființei umane;

c) implică o expunere nocivă la radiații;

d) prezintă riscuri de accidentare pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza absenței simțului lor de securitate sau a lipsei lor de experiență ori de pregătire;

e) le pun în pericol sănătatea din cauza frigului ori căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibrațiilor (art. 9).

Angajatorul trebuie să pună în practică măsurile necesare pentru organizarea securității şi planificarea sănătății tinerilor pe baza evaluării riscurilor existente pentru ei şi legate de munca lor.

---

[1] A se vedea art. 183-185 din Codul muncii; art. 19 din Legea nr. 319/2006.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 13 iulie 2007, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 359/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 374 din 28 mai 2015).

[3] A se vedea art. 23 din Normele metodologice aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 705 din 18 noiembrie 2013).

Evaluarea va fi efectuată înainte ca tinerii să înceapă munca şi la orice modificare semnificativă a condiţiilor de muncă; ea trebuie să vizeze, în principal, următoarele elemente:

a) echipamentul de muncă şi organizarea locului de muncă şi a postului de lucru;

b) natura, nivelul şi durata expunerii la agenţi fizici, biologici şi chimici;

c) organizarea, alegerea şi utilizarea echipamentelor de muncă, în special a agenţilor, maşinilor, aparatelor şi dispozitivelor, precum şi manipularea acestora;

d) stabilirea procedeelor de muncă şi a desfăşurării muncii şi interacţiunea acestora, respectiv organizarea muncii;

e) nivelul pregătirii profesionale şi al instruirii tinerilor (art. 6).

Durata timpului de muncă este de maximum 6 ore/zi şi 30 de ore/săptămână. Atunci când tinerii cumulează mai multe funcţii în baza unor contracte individuale de muncă, timpul de muncă efectuat se însumează, neputând depăşi maximul amintit (art. 11).

Tinerii/copii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă suplimentară şi nici muncă de noapte (art. 12).

Ei beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute consecutive, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate (art. 13).

Între două zile de muncă, *tinerii* beneficiază de o perioadă minimă de repaus de 12 ore consecutive, iar *copiii* de 14 ore consecutive.

Perioadă de repaus săptămânal este de două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica. Concediu de odihnă suplimentar este de cel puţin 3 zile lucrătoare.

Când copii fac obiectul şcolarizării obligatorii, angajatorii se asigură că perioada liberă de orice muncă este inclusă, în măsura posibilului, în cadrul vacanţelor şcolare ale copiilor care fac obiectul şcolarizării obligatorii pe bază de program integral, impusă de legislaţia naţională (art. 15).

Protecţia copiilor este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 867/2009[1]. Dispoziţiile sale se aplică tuturor categoriilor de angajatori, persoane fizice autorizate, asociaţiilor familiale, precum şi persoanelor fizice care utilizează munca copiilor în sectorul informal şi cel formal [art. 1 alin. (2)]. Ele se aplică în domeniul muncii, educaţiei, sănătăţii, precum şi în oricare alt domeniu cu incidenţă asupra copilului [art. 2 alin. (3)].

Actul normativ menţionat operează cu următorii termeni şi noţiuni:

a) *copil* – orice persoană în vârstă de până la 18 ani;

b) *munci periculoase* – toate activităţile din sectoarele formal şi informal, desfăşurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau prin condiţiile în care se exercită, dăunează sănătăţii, securităţii, dezvoltării sau moralităţii copiilor, având următoarele caracteristici: se desfăşoară în sectoare economice periculoase sau în ocupaţii periculoase în care munca copiilor este interzisă prin lege; au o frecvenţă, durată şi/sau intensitate care împiedică frecventarea învăţământului obligatoriu, participarea la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă sau capacitatea copilului de a beneficia de instruire;

c) *munci intolerabile* – activităţile desfăşurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau condiţiile în care se exercită, dăunează sănătăţii, securităţii, dezvoltării sau moralităţii copiilor, şi anume: toate formele de sclavie sau practicile similare – vânzarea de sau comerţul cu copii, servitutea pentru datorii şi munca de servitor – precum şi munca forţată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forţată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul practicării prostituţiei, producţiei de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activităţi ilicite, mai ales pentru producţia şi traficul de stupefiante, aşa cum le definesc convenţiile internaţionale;

d) *sectorul formal* - sectorul în care activitatea sau munca prestată de un copil pentru persoane juridice sau fizice se realizează în baza unei forme contractuale reglementate de lege corespunzător vârstei sale;

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568 din 14 august 2009.

e) *sectorul informal* - sectorul în care activitatea desfăşurată de un copil pentru persoane fizice se realizează fără o formă contractuală reglementată de lege, cum ar fi: activităţile domestice în gospodăriile proprii sau în alte gospodării, activităţile din agricultură, activităţile de pe stradă: spălatul geamurilor în intersecţii, închirierea unui loc de parcare, distribuirea de pliante/reviste şi altele asemenea, pieţe, gări şi porturi, activităţile tradiţionale: topirea metalelor neferoase, fabricarea cărămizilor şi altele;

f) *educaţie tehnologică* - disciplina de studiu din trunchiul comun pentru învăţământ obligatoriu, componentă a ariei curriculare Tehnologii, cu caracter interdisciplinar şi practic - aplicativ;

g) *instruire practică* - activitate prevăzută în planurile-cadru de învăţământ pentru învăţământul profesional, liceal - filiera tehnologică şi postliceal, la aria curriculară Tehnologii, care asigură achiziţia de competenţe de tip experienţe de muncă, corespunzătoare unei anumite calificări profesionale, şi care poate fi organizată comasat sau în cadrul săptămânilor mixte: teorie, laborator tehnologic şi pregătire practică;

h) *stagii de practică la operatorii economici* - activitate de instruire practică, prevăzută în planul-cadru de învăţământ, desfăşurată la operatorii economici, în baza unei convenţii/ protocol de colaborare între unitatea de învăţământ şi operatorul economic (art. 2).

Muncile periculoase pentru copii sunt determinate de următoarele criterii:

a) expunerea la riscuri fizice, psihologice sau sexuale;

b) efectuarea de activităţi sub pământ, sub apă, la înălţimi periculoase sau în spaţii restrânse;

c) efectuarea de activităţi cu maşini, materiale sau instrumente periculoase, care implică manipularea sau transportul unor greutăţi;

d) efectuarea de activităţi într-un mediu în care copiii sunt expuşi la acţiunea unor substanţe, agenţi sau proceduri periculoase ori în condiţii de temperatură, umiditate, zgomot sau vibraţii care le-ar prejudicia sănătatea şi în alte condiţii de aceeaşi natură;

e) efectuarea de activităţi în condiţii extrem de dificile, pe parcursul mai multor ore sau în timpul nopţii, ori pentru care copilul este reţinut într-un mod nejustificat de către angajator şi în alte condiţii de aceeaşi natură;

f) efectuarea de activităţi în locurile cu condiţii deosebite sau speciale de muncă, stabilite potrivit legii;

g) expunerea la riscuri de accidentare sau de îmbolnăvire profesională;

h) orice formă de muncă care, prin natura acesteia, contravine scopurilor şi măsurilor luate în vederea frecventării obligatorii a unei forme de învăţământ (art. 3).

Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 cuprinde în anexă lista cu tipurile de munci periculoase pentru copii, precum şi tabelul cu limitele maxime admise pentru manipularea sau transportul unor greutăţi.

34. Acordarea alimentaţiei de protecţie şi a materialelor igienico – sanitare. Potrivit art. 14 din Legea nr. 319/2006, alimentaţia de protecţie se acordă în mod obligatoriu şi gratuit de către angajatori persoanelor care lucrează în condiţii de muncă ce impun acest lucru şi se stabileşte prin contractul colectiv de muncă şi/sau contractul individual de muncă.

Materialele igienico-sanitare se acordă, în temeiul art. 15 din acelaşi act normativ, de asemenea obligatoriu, în condiţiile prevăzute din contractele de muncă.

35. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă. În conformitate cu art. 185 din Codul muncii[1], competenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetelor de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.

Într-adevăr, Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006, au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006.

[1] Text modificat prin Legea nr. 94/2007 de aprobare a Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea Codului muncii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007).

Organul menționat este unul paritar constituit la nivelul angajatorului, în vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă[1].

El se constituie în unitățile care au un număr de cel puțin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

Inspectoratul de muncă poate impune constituirea comitetului și în unitățile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcție de natura activității și de riscurile identificate.

În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă; numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare și funcționare.

Comitetul se constituie și în cazul activităților care se desfășoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni.

În unitățile care au mai puțin de 50 de lucrători, atribuțiile comitetului revin reprezentanților lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății (art. 57 din Norme).

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, pe de o parte, și angajator sau reprezentantul său legal și/sau reprezentanții săi în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor și medicul de medicina muncii, pe de altă parte.

Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire și protecție este secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă (art. 58 din Norme).

Reprezentanții lucrătorilor sunt aleși pe o perioadă de 2 ani (art. 50 din Norme). Modalitatea de desemnare a lor este stabilită prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare și funcționare.

Ei vor fi desemnați dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății, după cum urmează:

a) de la 50 la 100 de lucrători – 2 reprezentanți;
b) de la 101 la 500 de lucrători – 3 reprezentanți;
c) de la 501 la 1.000 de lucrători – 4 reprezentanți;
d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători – 5 reprezentanți;
e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători – 6 reprezentanți;
f) de la 3.001 la 4.000 de lucrători – 7 reprezentanți;
g) peste 4.000 de lucrători – 8 reprezentanți (art. 60 din Norme).

Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice.

Timpul alocat acestei activități este considerat timp de muncă și va fi de cel puțin:

a) 2 ore pe lună în unitățile având un efectiv de până la 99 de lucrători;
b) 5 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 100 și 299 de lucrători;
c) 10 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 300 și 499 de lucrători;
d) 15 ore pe lună în unitățile având un efectiv între 500 și 1.499 de lucrători;
e) 20 de ore pe lună în unitățile având un efectiv de 1.500 de lucrători și peste.

Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru și pe cheltuiala unității (art. 61 din Norme).

Angajatorul sau reprezentantul său legal este președintele comitetului de securitate și sănătate în muncă (art. 62 din Norme).

Angajatorul are obligația să asigure întrunirea cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

Comitetul este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi; el decide cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți (art. 66 din Norme).

[1] Art. 1 pct. 3 din Normele metodologice.

Pentru realizarea informării, consultării şi participării lucrătorilor, comitetul de securitate şi sănătate în muncă are cel puţin următoarele atribuţii:

a) analizează şi face propuneri privind politica de securitate şi sănătate în muncă şi planul de prevenire şi protecţie, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare şi funcţionare;

b) urmăreşte realizarea planului de prevenire şi protecţie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui şi eficienţa acestora din punct de vedere al îmbunătăţirii condiţiilor de muncă;

c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii, lucrătorilor, şi face propuneri în situaţia constatării anumitor deficienţe;

d) analizează alegerea, cumpărarea, întreţinerea şi utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală;

e) analizează modul de îndeplinire a atribuţiilor ce revin serviciului extern de prevenire şi protecţie, precum şi menţinerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;

f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice;

g) analizează cererile formulate de lucrători privind condiţiile de muncă şi modul în care îşi îndeplinesc atribuţiile persoanele desemnate şi/sau serviciul extern;

h) urmăreşte modul în care se aplică şi se respectă reglementările legale privind securitatea şi sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă şi inspectorii sanitari;

i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, precum şi pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi propune introducerea acestora în planul de prevenire şi protecţie;

j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale şi evenimentelor produse şi poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;

k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucţiunilor proprii şi a celor de lucru şi face un raport scris privind constatările făcute;

l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate şi sănătate în muncă de către conducătorul unităţii cel puţin o dată pe an, cu privire la situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, la acţiunile care au fost întreprinse şi la eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se va realiza în anul următor (art. 67 din Norme).

Angajatorul trebuie să furnizeze comitetului toate informaţiile necesare, pentru ca membrii acestuia să îşi poată da avizul în cunoştinţă de cauză (art. 68 din Norme).

El trebuie să prezinte, cel puţin o dată pe an, comitetului un raport scris care va cuprinde situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, acţiunile care au fost întreprinse şi eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se vor realiza în anul următor.

Raportul, avizat de membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă, va fi transmis în termen de 10 zile, inspectoratului teritorial de muncă (art. 69 din Norme).

Angajatorul trebuie să supună analizei comitetului documentaţia referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală, în vederea selecţionării echipamentelor optime (art. 70 din Norme).

Trebuie să informeze comitetul cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate şi sănătate, măsurile de prevenire şi protecţie atât la nivel de unitate, cât şi la nivel de loc de muncă şi tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire şi stingere a incendiilor şi evacuare a lucrătorilor (art. 71 din Norme).

Angajatorul comunică comitetului de securitate şi sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire şi protecţie, asupra plângerilor lucrătorilor privind condiţiile de muncă şi modul în care

serviciul intern sau extern de prevenire şi protecţie îşi îndeplineşte atribuţiile (art. 72 din Norme).

36. Serviciul de medicină a muncii. Codul muncii prevede că angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii (art. 186), care poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau unul asigurat de o asociaţie patronală (art. 187)[1].

Rolul determinant în cadrul acestui serviciu îl are *medicul de medicină a muncii*[2]. El este salariat, atestat în profesia sa, titular al unui contract de muncă, încheiat cu un angajator sau cu o asociaţie patronală (art. 188).

Statutul profesional specific al medicului de medicină a muncii, este reglementat de Legea nr. 418/2004[3].

În conformitate cu dispoziţiile acestui act normativ, medicul specialist de medicină a muncii este principalul consilier al angajatorului şi al reprezentanţilor angajaţilor în probleme de promovare a sănătăţii în muncă şi în îmbunătăţirea mediului de muncă (art. 6).

Printre atribuţiile sale principale se numără:

– identifică factorii de risc şi participă la acţiunile de evaluare a acestora (art. 7);

– supraveghează sănătatea angajaţilor (art. 8);

– organizează primul ajutor şi tratamentul de urgenţă (art. 10);

– face recomandări privind organizarea muncii, amenajarea ergonomică a locului de muncă, utilizarea în condiţii de securitate a substanţelor folosite în procesul muncii, precum şi repartizarea sarcinilor de muncă, ţinând seama de capacitatea şi aptitudinile angajaţilor de a le executa (art. 11);

– consiliază angajatorul asupra unei bune adaptări a muncii la posibilităţile angajatului în circumstanţele speciale ale unor grupuri vulnerabile: femei gravide, mame în perioada de alăptare, adolescenţi, vârstnici şi persoane cu handicap (art. 14);

Cu privire la supravegherea stării de sănătate a salariaţilor, medicul de medicină a muncii[4]:

a) efectuează examinări medicale la încadrarea în muncă, de adaptare, periodice, la reluarea muncii şi la încetarea activităţii profesionale în respectivul loc de muncă[5];

b) coordonează monitorizarea biologică a expunerii profesionale şi a efectelor biologice consecutive expunerii, după o prealabilă selecţie a celor mai adecvate teste, pe baza parametrilor de sensibilitate, specificitate şi a valorii lor predictive;

c) ţine evidenţa şi supraveghează bolile profesionale, bolile legate de profesie şi supraveghează bolile cronice în relaţie cu munca;

d) declară cazurile de boli profesionale, conform metodologiei aprobate de Ministerul Sănătăţii;

e) înregistrează bolile legate de profesie, conform metodologiei elaborate de Ministerul Sănătăţii;

f) stabileşte aptitudinea în muncă, cu ocazia oricărei examinări medicale (art. 8).

Potrivit art. 12 din Legea nr. 418/2004, „în cadrul comitetului de sănătate şi securitate în muncă, medicul de medicină a muncii participă la stabilirea programelor de sănătate la locul de muncă, prin următoarele acţiuni:

a) consiliază reprezentanţii angajatorului şi ai angajaţilor asupra programelor de sănătate şi securitate în muncă;

---

[1] Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 355/2007, angajatorii au obligaţia legală de supraveghere a sănătăţii lucrătorilor (art. 5-7), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007.

[2] Art. 25 alin. (2) din Legea nr. 319/2006 dispune că supravegherea sănătăţii lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicina muncii.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 998 din 29 octombrie 2004, modificată ulterior.

[4] În sensul că supravegherea sănătăţii lucrătorilor este asigurată de medicii specialişti de medicină a muncii, a se vedea art. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007), modificată prin hotărârea Guvernului nr. 37/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 49 din 22 ianuarie 2008).

[5] A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor.

b) recomandă consultarea sistematică cu reprezentanții angajaților în probleme de medicină şi sociologie a muncii;

c) consiliază asupra modului de alegere şi definire a programelor de sănătate, securitate şi de mediu, care se vor realiza de către angajator;

d) coordonează discuțiile privind sănătatea în muncă astfel încât să conducă la un acord de opinii între angajator şi reprezentanții angajaților;

e) consiliază asupra mijloacelor de monitorizare şi de evaluare a programelor de sănătate adaptate la locul de muncă".

Medicul de medicină a muncii este subordonat angajatorului numai pe linie administrativă, activitatea sa profesională fiind desfăşurată fără nicio ingerință din partea acestuia[1].

§5. Obligațiile lucrătorilor şi atribuții ale sindicatelor

37. Obligațiile lucrătorilor. Cu caracter general, art. 22 din Legea nr. 319/2006 stabileşte că fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea, în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

În mod deosebit, lucrătorii au următoarele obligații:

a) să utilizeze corect maşinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport şi alte mijloace de producție;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat şi, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale maşinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice şi clădirilor, şi să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului şi/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, precum şi orice deficiență a sistemelor de protecție;

e) să aducă la cunoştință conducătorului locului de muncă şi/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;

f) să coopereze cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății şi securității lucrătorilor;

g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul şi/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă şi condițiile de lucru sunt sigure şi fără riscuri pentru securitate şi sănătate, în domeniul său de activitate;

h) să îşi însuşească şi să respecte prevederile legislației din domeniul securității şi sănătății în muncă şi măsurile de aplicare a acestora;

i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă şi inspectorii sanitari.

38. Atribuții ale sindicatelor în asigurarea securității şi sănătății în muncă. Sindicatele, organizații ale salariaților, constituite în scopul apărării şi promovării drepturilor şi intereselor profesionale economice, sociale etc., ale membrilor lor [art. 214 alin. (1) din Codul muncii], au atribuții şi în ceea ce priveşte sănătatea şi securitatea în muncă.

Tot astfel, contractele colective de muncă ce se încheie la nivelul unităților, grupurilor de unități, sectoarelor de activitate (se cunoaşte că la încheierea acestor contracte, salariații, ca regulă, sunt reprezentați de sindicate) vor cuprinde, obligatoriu, clauze referitoare la protecția muncii a căror aplicare să asigure prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

[1] A se vedea art. 27-29 din Legea nr. 418/2004.

Este fără nicio îndoială că şi instrucţiunile proprii de aplicare a normelor de protecţie a muncii se elaborează de către fiecare unitate *cu consultarea sindicatelor.*

De altfel, măsurile pentru ameliorarea condiţiilor de muncă pot fi stabilite împreună cu reprezentanţii sindicali, încheindu-se anexele speciale la contractele colective de muncă.

Desigur că sindicatele sunt implicate în stabilirea locurilor de muncă cu condiţii deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase, reducerea timpului normal de muncă, determinarea categoriilor de personal ce beneficiază de acest program, în stabilirea duratei concediului suplimentar de odihnă pentru salariaţii care lucrează în asemenea condiţii.

În temeiul art. 30 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, sindicatele au posibilitatea participării la şedinţele consiliilor de administraţie, unde se dezbat probleme de interes profesional şi social, în rândul acestora situându-se şi cele privind sănătatea şi securitatea în muncă, accidentele de muncă şi bolile profesionale.

§6. Protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor faţă de riscurile datorate expunerii la azbest

39. Reglementare. În cadrul procesului de armonizare a dreptului intern al muncii cu dreptul social comunitar, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 1875/2005 privind protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor faţă de riscurile datorate expunerii la azbest[1].

Sunt transpuse astfel prevederile *Directivei 83/477/CEE* privind protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor faţă de riscurile datorate expunerii la azbest, împreună cu toate modificările sale, respectiv *Directiva 91/382/CEE, Directiva 98/24/CE şi Directiva 2003/18/CE.*

Directiva 83/477/CEE a fost codificată prin Directiva 2009/148/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 30 noiembrie 2009.

Actul normativ menţionat se aplică activităţilor în care lucrătorii sunt expuşi sau sunt susceptibili de a fi expuşi la locul de muncă pulberii cu conţinut de azbest (art. 4)[2].

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1875/2005, angajatorului îi revin mai multe obligaţii, la care ne vom referi, succint, în continuare.

40. Notificarea inspectoratului teritorial de muncă. Înainte de începerea lucrărilor care presupun prezenţa azbestului, angajatorul trebuie să trimită o notificare inspectoratului teritorial de muncă (art. 12), ce va conţine cel puţin:

– o descriere succintă a amplasamentului şantierului, a tipului şi calităţilor de azbest utilizate sau manipulate;
– o descriere succintă a activităţilor şi a procedeelor aplicate;
– numărul de lucrători implicaţi;
– data de începere a lucrărilor şi durata activităţii;
– măsurile luate pentru a se limita expunerea lucrătorilor la azbest (art. 13).

41. Informarea şi instruirea lucrătorilor. Conform art. 38 din Hotărârea Guvernului nr. 1875/2005, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru ca lucrătorii şi/sau reprezentanţii lor din întreprindere ori din unitate să primească toate informaţiile adecvate referitoare la:

a) riscurile potenţiale pentru sănătate datorate expunerii la pulberea provenită din azbest şi/sau din materiale cu conţinut de azbest;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 24 ianuarie 2006, modificată ulterior.

[2] Termenul de azbest, în temeiul art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 1875/2005, desemnează următorii silicaţi fibroşi:
a) actinolit de azbest CAS nr. 77536-66-4;
b) grünerit (amosit) de azbest CAS nr. 12172-73-5;
c) antofilit de azbest CAS nr. 77536 -67 – 5;
d) crizotil CAS nr. 12001-29-5;
e) crocidolit CAS nr. 12001-28-4;
f) tremolit de azbest CAS nr. 77536-68-6.

b) existența valorilor limită de expunere reglementate şi necesitatea supravegherii atmosferei;

c) măsurile de igienă, inclusiv necesitatea de a se abține de la fumat;

d) măsurile preventive care trebuie luate la purtarea echipamentelor individuale de protecție;

e) măsurile preventive speciale destinate minimizării expunerii la azbest.

De asemenea, el trebuie să ia măsuri, pentru ca:

a) lucrătorii şi/sau reprezentanții lor să aibă acces la rezultatele determinărilor conținutului de azbest în aer şi să primească explicații referitoare la semnificația acestor rezultate;

b) lucrătorii implicați şi reprezentanții lor să fie informați, cât mai curând posibil, dacă rezultatele depăşesc valoarea limită stabilită, despre aceste depăşiri şi cauzele lor şi să fie consultați cu privire la măsurile care trebuie să fie luate sau, în situații de urgență, să fie informați cu privire la măsurile adoptate.

Potrivit art. 32, angajatorii au obligația să asigure o instruire adecvată pentru lucrătorii care sunt sau pot fi expuşi la pulberile care conțin azbest. Acesta se va referi la:

– proprietățile azbestului şi efectele lui asupra sănătății, inclusiv efectul sinergic al fumatului;

– tipurile de produse şi materiale care pot conține azbest;

– operațiile care pot conduce la expunerea la azbest şi importanța controalelor preventive pentru reducerea la minim a expunerii;

– practicile profesionale sigure, controalele şi echipamentele de protecție;

– rolul adecvat, alegerea, selectarea, limitările şi utilizarea corespunzătoare a echipamentelor de respirație;

– procedurile de urgență şi de decontaminare;

– eliminarea deşeurilor;

– cerințele în materie de supraveghere medicală.

42. Reducerea expunerii lucrătorilor la azbest. Constituie o obligație a angajatorului, care trebuie concretizată în mai multe măsuri:

a) numărul lucrătorilor expuşi sau care pot fi expuşi la pulberea provenită din azbest sau din materiale cu conținut de azbest trebuie să fie cât mai mic posibil;

b) procesele de muncă trebuie concepute astfel încât să nu producă pulbere de azbest sau, dacă acest lucru se dovedeşte imposibil, să nu se producă degajare de pulbere de azbest în aer;

c) toate construcțiile şi echipamentele implicate în tratarea azbestului trebuie să poată fi curățate şi întreținute cu regularitate şi eficacitate;

d) azbestul sau materialele care degajă pulbere de azbest sau conțin azbest trebuie depozitate şi transportate în ambalaje etanşe adecvate;

e) deşeurile trebuie colectate şi îndepărtate de la locul de muncă în cel mai scurt timp posibil, în ambalaje etanşe adecvate, prevăzute cu etichete care să indice că acestea conțin azbest [art. 16 alin. (1)].

43. Reducerea sau evitarea riscurilor. Angajatorul trebuie să ia mai multe măsuri pentru reducerea sau evitarea riscurilor prezenței azbestului la locul de muncă pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor, printre care se numără:

– măsurarea concentrației de fibre de azbest în aer (art. 17-23);

– identificarea cauzelor de depăşire a valorilor limită şi luarea de măsuri adecvate pentru remedierea situației (art. 24);

– dotarea lucrătorilor cu echipament individual de protecție (art. 26-29), precum şi cu îmbrăcăminte de lucru (art. 36);

– întocmirea de planuri de lucru (art. 31);

– delimitarea locurilor de muncă respective şi constituirea de zone în care fumatul este interzis (art. 34), precum şi de zone în care poate fi servită masa (art. 35) etc.

44. Supravegherea sănătății lucrătorilor. Este în sarcina medicului de medicină a muncii [art. 39 alin. (4)].

În urma acestei supravegheri, medicul de medicină a muncii trebuie să recomande angajatorului sau să determine eventualele măsuri individuale de protecție ori de prevenire care trebuie luate.

Măsurile respective pot include, dacă este cazul, retragerea lucrătorului afectat de la orice expunere la pulberile provenite din azbest şi/sau din materiale cu conținut de azbest (art. 40).

Medicul de medicină a muncii trebuie să furnizeze lucrătorilor vizați informații şi recomandări cu privire la evaluarea stării lor de sănătate la care pot fi supuşi după încetarea expunerii la azbest şi/sau la materiale cu conținut de azbest.

El poate recomanda continuarea supravegherii medicale după încetarea expunerii, pe durata pe care o consideră necesară pentru a proteja sănătatea persoanei în cauză (art. 41).

§7. Cerințe minime de securitate şi sănătate pentru şantierele temporare sau mobile

45. Reglementare. Definiții. În scopul transpunerii în dreptul intern a Directivei 92/57/CEE privind cerințele minime de securitate şi sănătate pe şantierele temporare şi mobile, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 300/2006[1].

În art. 4 al acestui act normativ sunt definiți termenii şi descrise expresiile cu care operează.

Şantierul temporar sau mobil este acel şantier în care se desfăşoară lucrări de construcții sau de inginerie civilă [lit. a)][2].

Managerul de proiect este orice persoană fizică sau juridică, autorizată în condițiile legii şi desemnată de către beneficiar, însărcinată cu organizarea, planificarea, programarea şi controlul realizării lucrărilor pe şantier, fiind responsabilă de realizarea proiectului în condițiile de calitate, costuri şi termene stabilite [lit. c)].

Antreprenorul (constructorul, contractantul, ofertantul) este orice persoană fizică sau juridică competentă care execută lucrări de construcții-montaj, în baza unui proiect, la comanda beneficiarului [lit. f)].

Subantreprenorul (subcontractantul) este orice persoană fizică sau juridică care îşi asumă contractual față de antreprenor sarcina de a executa lucrări de construcții-montaj de specialitate, prevăzute în proiectul lucrării [lit. g)].

Lucrător independent este persoana fizică autorizată care realizează o activitate profesională în mod independent şi îşi asumă contractual față de beneficiar, antreprenor sau subantreprenor sarcina de a realiza pe şantier lucrări pentru care este autorizat [lit. h)].

Coordonator în materie de securitate şi sănătate este persoana fizică sau juridică competentă, desemnată de către beneficiar şi/sau de către managerul de proiect pe durata elaborării proiectului, având atribuțiile prevăzute la art. 54, respectiv 58 din hotărâre [lit. i) şi j)].

Atunci când la elaborarea proiectului participă mai mulți proiectanți, beneficiarul şi/sau managerul de proiect trebuie să desemneze un coordonator în materie de securitate şi sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării (art. 6).

Când la realizarea lucrărilor pe şantier participă mai mulți antreprenori, un antreprenor şi unul sau mai mulți subantreprenori, un antreprenor şi lucrători independenți ori mai mulți

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252 din 21 martie 2005, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 601/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 12 iulie 2007).

[2] În Anexa nr. 1 a Hotărârii Guvernului nr. 300/2006 este prezentată lista neexhaustivă a acestor lucrări (de exemplu: excavații, construcții, renovări, reparații, dărâmări, demolări, întreținere, asanări, extinderi etc.).

lucrători independenți, beneficiarul și/sau managerul de proiect trebuie să desemneze un coordonator în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării (art. 7).

Funcțiile respective pot fi deținute și de aceeași persoană (art. 8).

46. Planul de securitate și sănătate. Beneficiarul lucrării sau managerul de proiect trebuie să asigure ca, înainte de deschiderea șantierului, să fie stabilit un plan de securitate și sănătate(art. 10).

Acest plan este un document scris care cuprinde ansamblul de măsuri ce trebuie luate în vederea prevenirii riscurilor care pot apărea în timpul desfășurării activităților pe șantier (art. 11).

El trebuie să fie elaborat de coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării (art. 13).

Planul trebuie:

a) să precizeze cerințele de securitate și sănătate aplicabile pe șantier;

b) să specifice riscurile care pot apărea;

c) să indice măsurile de prevenire necesare pentru reducerea sau eliminarea riscurilor;

d) să conțină măsuri specifice privind lucrările la care se referă (art. 17).

Planul de securitate și sănătate trebuie să conțină cel puțin:

a) informații de ordin administrativ care privesc șantierul și, dacă este cazul, informații care completează declarația prealabilă;

b) măsuri generale de organizare a șantierului stabilite de comun acord de către managerul de proiect și coordonatorii în materie de securitate și sănătate;

c) identificarea riscurilor și descrierea lucrărilor care pot prezenta riscuri pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;

d) măsuri specifice de securitate în muncă pentru lucrările care prezintă riscuri; măsuri de protecție colectivă și individuală;

e) amenajarea și organizarea șantierului, inclusiv a obiectivelor edilitar-sanitare, modalități de depozitare a materialelor, amplasarea echipamentelor de muncă prevăzute de antreprenori și subantreprenori pentru realizarea lucrărilor proprii;

f) măsuri de coordonare stabilite de coordonatorii în materie de securitate și sănătate și obligațiile ce decurg din acestea;

g) obligații ce decurg din interferența activităților care se desfășoară în perimetrul șantierului și în vecinătatea acestuia;

h) măsuri generale pentru asigurarea menținerii șantierului în ordine și în stare de curățenie;

i) indicații practice privind acordarea primului ajutor, evacuarea persoanelor și măsurile de organizare luate în acest sens;

j) modalități de colaborare între antreprenori, subantreprenori și lucrătorii independenți privind securitatea și sănătatea în muncă (art. 19).

Măsurile de coordonare și obligațiile ce decurg din acestea se referă, în special, la:

a) căile sau zonele de deplasare ori de circulație orizontale și verticale;

b) condițiile de manipulare a diverselor materiale, în particular, în ceea ce privește interferența instalațiilor de ridicat aflate pe șantier sau în vecinătatea acestuia;

c) limitarea manipulării manuale a sarcinilor;

d) delimitarea și amenajarea zonelor de depozitare a diverselor materiale, în mod deosebit dacă se depozitează materiale sau substanțe periculoase;

e) condițiile de depozitare, eliminare sau de evacuare a deșeurilor și a materialelor rezultate din dărâmări, demolări și demontări;

f) condițiile de ridicare a materialelor periculoase utilizate;

g) utilizarea mijloacelor de protecție colectivă și a instalației electrice generale;

h) măsurile care privesc interacțiunile de pe șantier (art. 20).

Planul trebuie să fie completat şi adaptat în funcţie de evoluţia şantierului şi de durata efectivă a lucrărilor sau a fazelor de lucru (art. 21).

El se va afla în permanenţă pe şantier pentru a putea fi consultat, la cerere, de către inspectorii de muncă, inspectorii sanitari, membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă sau de reprezentanţii lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii (art. 22).

47. Planul propriu. Cuprinde ansamblul de măsuri de securitate şi sănătate specifice fiecărui antreprenor sau subantreprenor (art. 24).

Atunci când un antreprenor se angajează să realizeze lucrări pe şantier, trebuie să pună planul propriu de securitate şi sănătate la dispoziţia managerului de proiect, beneficiarului sau coordonatorilor în materie de securitate şi sănătate, după caz (art. 25).

Antreprenorul poate stabili acest plan în cel mult 30 de zile de la data contractării lucrării (art. 26) şi-l va armoniza cu planul de securitate şi sănătate al şantierului (art. 27).

Planul propriu trebuie să conţină cel puţin următoarele:

a) numele şi adresa antreprenorului/subantreprenorului;

b) numărul lucrătorilor pe şantier;

c) numele persoanei desemnate să conducă executarea lucrărilor, dacă este cazul;

d) durata lucrărilor, indicând data începerii acestora;

e) analiza proceselor tehnologice de execuţie care pot afecta sănătatea şi securitatea lucrătorilor şi a celorlalţi participanţi la procesul de muncă pe şantier;

f) evaluarea riscurilor previzibile legate de modul de lucru, de materialele utilizate, de echipamentele de muncă folosite, de utilizarea substanţelor sau preparatelor periculoase, de deplasarea personalului, de organizarea şantierului;

g) măsuri pentru asigurarea sănătăţii şi securităţii lucrătorilor, specifice lucrărilor pe care antreprenorul/subantreprenorul le execută pe şantier, inclusiv măsuri de protecţie colectivă şi măsuri de protecţie individuală (art. 31).

Un exemplar actualizat al planului propriu trebuie să se afle în permanenţă pe şantier pentru a putea fi consultat, la cerere, de către inspectorii de muncă, inspectorii sanitari, membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă sau de reprezentanţii lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor (art. 34).

48. Registrul de coordonare. Cuprinde ansamblul de documente redactate de către coordonatorii în materie de securitate şi sănătate, informaţii privind evenimentele care au loc pe şantier, constatările efectuate şi deciziile luate (art. 36).

Coordonatorii trebuie să consemneze în registru:

a) numele şi adresele antreprenorilor, subantreprenorilor şi data intervenţiei fiecăruia pe şantier;

b) lista cu efectivul lucrătorilor pe şantier şi durata prevăzută pentru efectuarea lucrărilor;

c) evenimentele importante care trebuie luate în considerare la realizarea proiectului, respectiv a lucrărilor, constatările şi deciziile adoptate;

d) observaţiile, informaţiile şi propunerile privind securitatea şi sănătatea în muncă aduse la cunoştinţă beneficiarului, managerului de proiect sau celor care intervin pe şantier şi eventualele răspunsuri ale acestora;

e) observaţiile şi propunerile antreprenorilor şi subantreprenorilor privind securitatea şi sănătatea în muncă;

f) abaterile de la prevederile planului de securitate şi sănătate;

g) rapoartele vizitelor de control pe şantier şi ale întrunirilor, dispoziţiile care trebuie transmise;

h) incidente şi accidente care au avut loc (art. 37).

Registrul va fi prezentat, la cerere, managerului de proiect, inspectorilor de muncă şi celor sanitari (art. 40).

49. Coordonatorul de materie de securitate şi sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării şi atribuţiile sale. El trebuie să aibă competenţa necesară exercitării funcţiei şi anume:

a) experienţă profesională de minimum 5 ani în arhitectură, construcţii sau conducerea şantierelor;

b) formare specifică de coordonator în materie de securitate şi sănătate, actualizată la fiecare 3 ani (art. 55)[1].

El are următoarele atribuţii:

a) să coordoneze aplicarea prevederilor art. 51[2] şi 52[3];

b) să elaboreze sau să solicite să se elaboreze, sub responsabilitatea sa, planul de securitate şi sănătate, precizând regulile aplicabile şantierului respectiv şi ţinând seama de activităţile de exploatare care au loc în cadrul acestuia;

c) să pregătească dosarul de intervenţii ulterioare, adaptat caracteristicilor lucrării, conţinând elementele utile în materie de securitate şi sănătate de care trebuie să se ţină seama în cursul eventualelor lucrări ulterioare;

d) să adapteze planul de securitate şi sănătate la fiecare modificare adusă proiectului;

e) să transmită elementele planului de securitate şi sănătate tuturor celor cu responsabilităţi în domeniu;

f) să deschidă un registru de coordonare şi să-l completeze;

g) să transmită planul de securitate şi sănătate, registrul de coordonare şi dosarul de intervenţii ulterioare beneficiarului şi/sau managerului de proiect şi coordonatorului în materie de securitate şi sănătate pe durata realizării lucrării;

h) să participe la întrunirile organizate de beneficiar şi/sau de managerul de proiect;

i) să stabilească, în colaborare cu beneficiarul şi/sau managerul de proiect, măsurile generale de securitate şi sănătate aplicabile şantierului;

j) să armonizeze planurile proprii de securitate şi sănătate ale antreprenorilor cu planul de securitate şi sănătate al şantierului;

k) să organizeze coordonarea între proiectanţi;

l) să ţină seama de toate eventualele interferenţe ale activităţilor de pe şantier (art. 54).

50. Coordonatorul în materie de securitate si sănătate pe durata realizării lucrării. În conformitate cu art. 56 din Hotărârea Guvernului 300/2006, „pe toată durata realizării lucrării, angajatorii şi lucrătorii independenţi trebuie să respecte obligaţiile generale ce le revin în conformitate cu prevederile din legislaţia naţională care transpune Directiva 89/391/CEE, în special în ceea ce priveşte:

a) menţinerea şantierului în ordine şi într-o stare de curăţenie corespunzătoare;

b) alegerea amplasamentului posturilor de lucru, ţinând seama de condiţiile de acces la aceste posturi;

c) stabilirea căilor şi zonelor de acces sau de circulaţie;

d) manipularea în condiţii de siguranţă a diverselor materiale;

---

[1] A se vedea şi Regulamentul privind formarea specifică a coordonatorilor în materie de securitate şi sănătate în muncă pe durata elaborării proiectului şi/sau a realizării lucrării pentru şantierele temporare ori mobile, aprobat prin Ordinul nr. 242/2007 al ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 234 din 4 aprilie 2007).

[2] Art. 51. – „Încă din faza de concepţie, studiu şi elaborare a proiectului lucrării, managerul de proiect, proiectantul şi, atunci când este cazul, beneficiarul trebuie să ia în considerare principiile generale de prevenire în materie de securitate şi sănătate prevăzute în legislaţia naţională care transpune Directiva 89/391/CEE, în special în ceea ce priveşte:

a) alegerea soluţiilor arhitecturale, tehnice şi/sau organizatorice în scopul planificării diferitelor lucrări ori faze de lucru care se desfăşoară simultan sau succesiv;

b) estimarea timpului necesar pentru realizarea acestor lucrări sau faze de lucru."

[3] Art. 52. – „În faza de concepţie, studiu şi elaborare a proiectului lucrării trebuie să se ţină seama, ori de câte ori este necesar, de toate planurile de securitate şi de sănătate şi de toate dosarele întocmite conform art. 54 lit. b) şi c) sau adaptate conform art. 58 lit. c)."

e) întreținerea, controlul înainte de punerea în funcțiune şi controlul periodic al echipamentelor de muncă utilizate, în scopul eliminării defecțiunilor care ar putea să afecteze securitatea şi sănătatea lucrătorilor;

f) delimitarea şi amenajarea zonelor de depozitare şi înmagazinare a diverselor materiale, în special a materialelor sau substanțelor periculoase;

g) condițiile de deplasare a materiilor şi materialelor periculoase utilizate;

h) stocarea, eliminarea sau evacuarea deşeurilor şi a materialelor rezultate din dărâmări, demolări şi demontări;

i) adaptarea, în funcție de evoluția şantierului, a duratei de execuție efectivă stabilită pentru diferite tipuri de lucrări sau faze de lucru;

j) cooperarea dintre angajatori şi lucrătorii independenți;

k) interacțiunile cu orice alt tip de activitate care se realizează în cadrul sau în apropierea şantierului" (art. 56).

Coordonatorul în materie de securitate şi sănătate pe durata realizării lucrării trebuie să aibă competența necesară exercitării funcției:

a) experiență profesională în construcții sau în conducerea şantierului de minimum 5 ani;

b) formare specifică de coordonator în materie de securitate şi sănătate, actualizată la fiecare 3 ani (art. 59).

El are ca atribuții:

a) să coordoneze aplicarea principiilor generale de prevenire şi de securitate la alegerea soluțiilor tehnice şi/sau organizatorice în scopul planificării diferitelor lucrări sau faze de lucru care se desfăşoară simultan ori succesiv şi la estimarea timpului necesar pentru realizarea acestor lucrări sau faze de lucru;

b) să coordoneze punerea în aplicare a măsurilor necesare pentru a se asigura că angajatorii şi, dacă este cazul, lucrătorii independenți respectă principiile, într-un mod coerent şi responsabil, şi aplică planul de securitate şi sănătate;

c) să adapteze sau să solicite să se realizeze eventuale adaptări ale planului de securitate şi sănătate şi ale dosarului de intervenții ulterioare, în funcție de evoluția lucrărilor şi de eventualele modificări intervenite;

d) să organizeze cooperarea între angajatori, inclusiv a celor care se succed pe şantier, şi coordonarea activităților acestora, privind protecția lucrătorilor, prevenirea accidentelor şi a riscurilor profesionale care pot afecta sănătatea lucrătorilor, informarea reciprocă şi informarea lucrătorilor şi a reprezentanților acestora şi, dacă este cazul, informarea lucrătorilor independenți;

e) să coordoneze activitățile care urmăresc aplicarea corectă a instrucțiunilor de lucru şi de securitate a muncii;

f) să ia măsurile necesare pentru ca numai persoanele abilitate să aibă acces pe şantier;

g) să stabilească, în colaborare cu managerul de proiect şi antreprenorul, măsurile generale aplicabile şantierului;

h) să țină seama de toate interferențele activităților din perimetrul şantierului sau din vecinătatea acestuia;

i) să stabilească, împreună cu antreprenorul, obligațiile privind utilizarea mijloacelor de protecție colectivă, instalațiilor de ridicat sarcini, accesul pe şantier;

j) să efectueze vizite comune pe şantier cu fiecare antreprenor sau subantreprenor, înainte ca aceştia să redacteze planul propriu de securitate şi sănătate;

k) să avizeze planurile de securitate şi sănătate elaborate de antreprenori şi modificările acestora.

51. Obligațiile angajatorilor. Sunt prevăzute la art. 63 şi 64 din Hotărârea Guvernului nr. 300/2006.

Potrivit art. 63, ei trebuie:

a) să respecte obligațiile generale ale angajatorilor în conformitate cu prevederile din legislația națională care transpune Directiva 89/391/CEE;

b) să îndeplinească și să urmărească respectarea planului de securitate și sănătate de către toți lucrătorii din șantier;

c) să ia măsurile necesare pentru aplicarea prevederilor art. 56[1], în conformitate cu cerințele minime stabilite în anexa nr. 4 din hotărâre;

d) să țină seama de indicațiile coordonatorilor în materie de securitate și sănătate sau ale șefului de șantier și să le îndeplinească pe toată perioada execuției lucrărilor;

e) să informeze lucrătorii independenți cu privire la măsurile de securitate și sănătate care trebuie aplicate pe șantier și să pună la dispoziție acestora instrucțiuni adecvate;

f) să redacteze planurile proprii de securitate și sănătate și să le transmită coordonatorilor în materie de securitate și sănătate.

Conform art. 64, în vederea menținerii securității și sănătății pe șantier, atunci când ei înșiși execută o activitate profesională pe șantier, angajatorii trebuie să respecte:

a) prevederile din legislația națională care transpune prevederile Directivei 89/391/CEE referitoare la obligațiile angajaților, echipamentul de muncă, echipamentul individual de protecție;

b) indicațiile coordonatorului sau coordonatorilor în materie de securitate și sănătate în muncă.

52. Obligațiile lucrătorilor independenți. În vederea menținerii securității și sănătății pe șantier, lucrătorii independenți trebuie:

a) să respecte, pe toată durata execuției lucrării, măsurile de securitate și sănătate, în conformitate cu legislația națională care transpune Directiva 89/391/CEE și, în particular;

b) să respecte dispozițiile minime de securitate și sănătate;

c) să-și desfășoare activitatea conform cerințelor de securitate și sănătate stabilite pentru șantierul respectiv;

d) să participe la orice acțiune coordonată de prevenire a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională;

e) să utilizeze echipamente de muncă ce îndeplinesc condițiile de securitate și sănătate;

f) să aleagă și să utilizeze echipamente individuale de protecție conform riscurilor la care sunt expuși;

g) să respecte indicațiile și să îndeplinească instrucțiunile coordonatorilor în materie de securitate și sănătate;

h) să respecte prevederile planului de securitate și sănătate.

53. Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor. Sunt prevăzute la art. 66-70 din Hotărârea Guvernului 300/2006.

Lucrătorii și/sau reprezentanții acestora trebuie să fie informați asupra măsurilor ce trebuie luate privind securitatea și sănătatea lor pe șantier (art. 66).

Consultarea și participarea se realizează conform legislației naționale care transpune *Directiva 89/391/CEE*[2].

§8. Cerințe minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot

[1] A se vedea și *supra* pct. 35.
[2] A se vedea *supra* pct. 19.

BCU IAȘI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

54. Reglementare. *Directiva (cadru) 89/391/CEE*, precum şi *Directiva 2003/10/CE* privind cerinţele minime de securitate şi sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de agenţii fizici (zgomot), au fost transpuse în dreptul intern şi prin Hotărârea Guvernului nr. 493/2006[1].

Prevederile sale se aplică tuturor activităţilor în care lucrătorii sunt sau este posibil să fie expuşi, prin natura muncii lor, la riscuri generate de zgomot (art. 2).

În art. 5-7 din Hotărâre sunt prevăzute valorile limită de expunere precum şi cele de la care se declanşează acţiunea angajatorului privind securitatea şi protecţia sănătăţii lucrătorilor.

55. Enumerarea obligaţiilor angajatorilor. Potrivit reglementării analizate, angajatorii au obligaţii referitoare la:

– determinarea şi evaluarea riscurilor la zgomot (art. 8-16);
– evitarea sau reducerea expunerii la zgomot (art. 17-22);
– protecţia individuală a salariaţilor (art. 23-25);
– limitarea expunerii la zgomot (art. 26 şi 27);
– informarea şi formarea lucrătorilor (art. 28);
– consultarea şi participarea lucrătorilor (art. 29);
– supravegherea sănătăţii acestora (art. 30-33).

56. Determinarea şi evaluarea riscurilor la zgomot. În temeiul art. 8 din Hotărârea Guvernului nr. 493/2006, angajatorul trebuie să evalueze, şi dacă este necesar, să măsoare nivelurile de zgomot la care sunt expuşi lucrătorii.

La evaluarea riscurilor, el va acorda atenţie:

a) nivelului, tipului şi duratei expunerii, inclusiv expunerii la zgomot cu caracter de impuls;

b) valorilor limită de expunere şi valorilor de expunere de la care se declanşează acţiunea angajatorului;

c) efectelor asupra sănătăţii şi securităţii lucrătorilor care aparţin unor grupuri sensibile la riscuri specifice;

d) efectelor asupra sănătăţii şi securităţii lucrătorilor rezultate din interacţiunile dintre zgomot şi substanţe ototoxice din mediul de muncă, precum şi dintre zgomot şi vibraţii, în măsura în care este posibil din punct de vedere tehnic;

e) efectelor indirecte asupra sănătăţii şi securităţii lucrătorilor rezultate din interacţiuni dintre zgomot şi semnale de avertizare sau alte sunete care trebuie percepute pentru a reduce riscul de accidentare;

f) informaţiilor privind emisia de zgomot, furnizate de producătorii echipamentelor de muncă;

g) existenţei unor echipamente de muncă alternative, proiectate pentru a reduce emisia de zgomot;

h) prelungirii expunerii la zgomot peste programul de lucru normal, pe răspunderea angajatorului;

i) informaţiilor adecvate obţinute în urma supravegherii sănătăţii, inclusiv informaţiilor publicate, atunci când este posibil;

j) punerii la dispoziţie a mijloacelor de protecţie auditivă cu caracteristici de atenuare adecvate (art. 15).

57. Reducerea expunerii la zgomot. Trebuie să aibă loc luând în considerare mai ales următoarele:

a) metodelor de lucru care să reducă expunerea la zgomot;

b) alegerea unor echipamente de muncă adecvate, care să emită, ţinând seama de natura activităţii desfăşurate, cel mai mic nivel de zgomot posibil, inclusiv posibilitatea de a pune la

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 380 din 3 mai 2006.

dispoziția lucrătorilor echipamente care respectă cerințele legale al căror obiectiv sau efect este de a limita expunerea la zgomot;

c) proiectarea şi amplasarea locurilor de muncă şi a posturilor de lucru;

d) informarea şi formarea adecvată a lucrătorilor privind utilizarea corectă a echipamentelor de muncă, în scopul reducerii la minimum a expunerii acestora la zgomot;

e) mijloacele tehnice pentru reducerea zgomotului aerian, precum şi reducerea zgomotului structural prin amortizarea zgomotului sau prin izolare;

f) programe adecvate de întreținere a echipamentelor de muncă, a locului de muncă şi a sistemelor de la locul de muncă;

g) organizarea muncii astfel încât să se reducă zgomotul prin limitarea duratei şi intensității expunerii şi stabilirea unor pauze suficiente de odihnă în timpul programului de lucru (art. 18).

58. Protecția individuală a lucrătorilor. Potrivit art. 23 din Hotărârea Guvernului nr. 293/2006, atunci când riscurile generate de expunerea la zgomot nu pot fi prevenite prin alte mijloace, lucrătorilor trebuie să li se pună la dispoziție mijloace individuale de protecție auditivă, adecvate şi corect ajustate, pe care aceştia trebuie să le utilizeze, în următoarele condiții:

a) atunci când expunerea la zgomot depăşeşte valorile de expunere inferioare de la care se declanşează acțiunea, angajatorul trebuie să pună la dispoziția lucrătorilor mijloace individuale de protecție auditivă;

b) atunci când expunerea la zgomot atinge sau depăşeşte valorile de expunere superioare de la care se declanşează acțiunea, lucrătorii trebuie să utilizeze mijloacele individuale de protecție auditivă;

c) mijloacele individuale de protecție auditivă trebuie să fie alese astfel încât să elimine sau să reducă la minimum riscul pentru auz.

59. Informarea şi formarea lucrătorilor. Art. 28 din Hotărârea Guvernului nr. 493/2006 prevede că angajatorul trebuie să asigure informarea şi formarea lucrătorilor expuşi la locul de muncă la un nivel de zgomot egal sau superior valorilor de expunere inferioare de la care se declanşează acțiunea şi/sau a reprezentanților acestor lucrători, privind riscurile generate de expunerea la zgomot, în special în ceea ce priveşte următoarele:

a) natura acestor riscuri;

b) măsurile luate, în vederea eliminării sau a reducerii la minimum a riscurilor generate de zgomot, inclusiv condițiile în care se aplică aceste măsuri;

c) valorile limită de expunere şi valorile de expunere de la care se declanşează acțiunea angajatorului privind securitatea şi protecția sănătății lucrătorilor;

d) rezultatele evaluării şi măsurării zgomotului, însoțite de o explicație a semnificației acestora şi a riscurilor potențiale;

e) folosirea corectă a mijloacelor de protecție auditivă;

f) utilitatea şi metoda de depistare şi semnalare a simptomelor deteriorării auzului;

g) condițiile în care lucrătorii au dreptul la supravegherea sănătății şi scopul acestei supravegheri;

h) practicile profesionale sigure, în scopul reducerii la minimum a expunerii la zgomot.

60 Supravegherea sănătății lucrătorilor. Cei a căror expunere la zgomot depăşeşte valorile de expunere superioare de la care se declanşează acțiunea angajatorului privind securitatea şi protecția sănătății lucrătorilor au dreptul la examenul medical periodic, inclusiv testarea auzului, efectuat de medicul specialist/primar de medicina muncii.

Dacă evaluarea şi măsurările indică un risc pentru sănătatea lor, aceştia au dreptul la control audiometric preventiv (art. 31).

Salariații trebuie să fie informați în cazul afectării sănătății lor, iar angajatorul urmează:

a) să revizuiască evaluarea riscurilor şi măsurilor prevăzut pentru eliminarea sau reducerea acestor riscuri;

b) să țină seama de recomandările medicului de medicina muncii sau ale direcțiilor de sănătate publică privind aplicarea oricărei măsuri necesare pentru a elimina sau reduce riscurile, inclusiv posibilitatea de a transfera lucrătorul într-un alt loc de muncă, unde nu există risc de expunere;

c) să organizeze supravegherea sistematică a sănătății şi să asigure reexaminarea stării de sănătate a celorlalți lucrători care au suferit o expunere asemănătoare.

§9. Protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenții biologici în muncă

61. Reglementare. Definiții. Hotărârea Guvernului nr. 1092/2006[1] are ca obiect protecția lucrătorilor împotriva riscurilor pentru securitatea şi sănătatea lor, rezultate sau care pot să rezulte din expunerea la agenți biologici în cursul activității, precum şi prevenirea acestor riscuri.

În art. 4 din acest act normativ sunt explicați termenii cu care operează şi anume:

a) agenți biologici – microorganisme, inclusiv microorganismele modificate genetic, culturile celulare şi endoparaziții umani, care sunt susceptibile să provoace infecție, alergie sau intoxicație;

b) cultură celulară – creşterea *in vitro* a celulelor izolate din organisme multicelulare;

c) microorganism – o entitate microbiologică, celulară sau nu, capabilă să se reproducă sau să transfere material genetic.

Agenții biologici sunt clasificați în 4 grupe de risc, în funcție de importanța riscului de infecție pe care îl prezintă, astfel cum se prevede în anexa nr. 3[2].

62. Enumerarea obligațiilor angajatorului. Hotărârea Guvernului nr. 1092/2006 stabileşte mai multe categorii de obligații ale angajatorului, în ceea ce priveşte:

– identificarea şi evaluarea riscurilor;
– înlocuirea şi reducerea acestora;
– informarea autorității competente;
– igiena şi protecția individuală;
– informarea, pregătirea şi consultarea lucrătorilor;
– lista lucrătorilor expuşi şi notificarea activității care implică agenți biologici;

63. Identificarea şi evaluarea riscurilor. Pentru orice activitate susceptibilă să prezinte un risc de expunere la agenți biologici, angajatorul trebuie să determine natura, nivelul şi durata de expunere, pentru a se putea evalua orice risc pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor şi pentru a se putea stabili măsurile ce trebuie luate.

El va reînnoi periodic evaluarea riscurilor şi, în orice caz, la orice modificare a condițiilor de lucru care pot să determine expunerea lucrătorilor la agenți biologici, precum şi atunci când creşte numărul bolilor profesionale pe care le-a înregistrat.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 762 din 7 septembrie 2006.
Transpune prevederile Directivei 2000/54/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea lor la agenți biologici în muncă (a şaptea directivă specifică în sensul art. 16 paragraful 1 din Directiva 89/391/CEE).

[2] Şi anume:
a) grupa 1 - agenți biologici care nu sunt susceptibili să provoace o boală la om;
b) grupa 2 - agenți biologici care pot provoca o boală omului şi constituie un pericol pentru lucrători; propagarea lor în colectivitate este improbabilă; există, în general, o profilaxie sau un tratament eficace;
c) grupa 3 - agenți biologici care pot provoca îmbolnăviri grave la om şi constituie un pericol serios pentru lucrători; ei pot prezenta un risc de propagare în colectivitate, dar există în general o profilaxie sau un tratament eficace;
d) grupa 4 - agenți biologici care pot provoca boli grave omului şi constituie un pericol serios pentru lucrători; ei pot să prezinte un risc ridicat de propagare în colectivitate şi nu există în general o profilaxie sau un tratament eficace.

Angajatorul va furniza autorității de sănătate publică sau Inspecției Muncii, la cererea acestora, elementele care au stat la baza evaluării riscurilor profesionale (art. 8).

Evaluarea se efectuează pe baza tuturor informațiilor existente și, mai ales, pe baza:

a) clasificării agenților biologici, care constituie sau pot constitui un pericol pentru sănătate;

b) recomandărilor emise de inspectorii de muncă și/sau de inspectorii autorităților de sănătate publică, ce indică necesitatea ca agentul biologic să fie controlat în scopul de a proteja sănătatea lucrătorilor care sunt sau pot fi expuși acestui agent biologic, în cursul activității lor;

c) informațiilor asupra bolilor ce pot fi contractate datorită unei activități profesionale a lucrătorilor;

d) efectelor alergice și toxicogene ce pot să rezulte ca urmare a activității lucrătorilor;

e) faptului că un lucrător suferă de o boală legată direct de munca sa (art. 9).

64. Înlocuirea și reducerea riscurilor. Dacă natura activității o permite, angajatorul trebuie să evite utilizarea unui agent biologic periculos, înlocuindu-l printr-un agent biologic care, în funcție de condițiile de utilizare și de stadiul actual al cunoștințelor, nu este periculos sau este mai puțin periculos pentru sănătatea lucrătorilor (art. 11).

Dacă rezultatele evaluării relevă existența unui risc pentru securitatea și sănătatea acestora, el va lua măsurile necesare pentru ca expunerea acestora să fie evitată.

Când acest lucru nu este tehnic posibil, ținând seama de activitate și de evaluarea riscurilor, va trebui să reducă riscul de expunere profesională la un nivel suficient de scăzut pentru a proteja adecvat sănătatea și securitatea lucrătorilor respectivi, prin aplicarea următoarelor măsuri:

a) limitarea, la un nivel cât mai scăzut posibil, a numărului de lucrători expuși sau care pot fi expuși;

b) conceperea proceselor de muncă și a măsurilor de control tehnic, astfel încât să se evite sau să se reducă la minimum diseminarea agenților biologici la locul de muncă;

c) măsuri de protecție colectivă și/sau măsuri de protecție individuală, atunci când expunerea nu poate fi evitată prin alte mijloace;

d) măsuri de igienă adecvate obiectivului de prevenire sau reducere a transferului ori diseminării accidentale a unui agent biologic în afara locului de muncă;

e) utilizarea panourilor care semnalizează pericolul biologic, și a altor semne de avertizare relevante;

f) elaborarea unor planuri care să fie puse în aplicare în caz de accidente ce implică prezența agenților biologici;

g) dacă este necesar și tehnic posibil, detectarea în afara izolării fizice primare a prezenței agenților biologici utilizați în procesul de muncă;

h) utilizarea de mijloace ce permit colectarea, depozitarea și eliminarea deșeurilor în deplină securitate de către lucrători, dacă este cazul, după tratarea acestora, inclusiv utilizarea unor recipiente sigure, ușor identificabile;

i) măsuri care să permită manipularea și transportul fără risc ale agenților biologici la locul de muncă (art. 12).

65. Informarea autorității competente. Dacă rezultatele evaluării riscurilor profesionale relevă existența unui risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătorilor, angajatorul trebuie să pună la dispoziția inspectorului de muncă și a medicului de medicina muncii, la cererea acestora, informații privind:

a) rezultatele evaluării riscurilor profesionale;

b) activitățile în cursul cărora lucrătorii au fost sau pot fi expuși la agenți biologici;

c) numărul de lucrători expuși;

d) numele și competența persoanei responsabile cu sănătatea și securitatea la locul de muncă;

e) măsurile de protecție și de prevenire luate, inclusiv procedeele și metodele de lucru;

f) un plan de urgență pentru protecția lucrătorilor împotriva expunerii la un agent biologic, în cazul unei defectări a izolării fizice (art. 13).

El va informa imediat autoritatea de sănătate publică județeană sau a municipiului Bucureşti şi medicul de medicina muncii cu care are relație contractuală despre orice accident sau incident care ar putea să provoace diseminarea unui agent biologic care ar putea provoca lucrătorilor o infecție şi/sau o boală gravă [art. 14 alin. (1)].

66. Igiena şi protecția individuală. Pentru toate activitățile în care se utilizează agenți biologici ce constituie un risc pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să asigure condițiile corespunzătoare ca lucrătorii să nu servească masa şi să nu bea în zonele de lucru unde există riscul de contaminare cu agenți biologici;

b) să furnizeze lucrătorilor îmbrăcăminte de protecție adecvată sau alte tipuri de îmbrăcăminte specială adecvată;

c) să asigure lucrătorilor spații dotate cu instalații igienico-sanitare adecvate, care pot include soluții/picături pentru ochi şi/sau substanțe antiseptice pentru piele;

d) să aibă în vedere ca echipamentul individual de protecție să fie păstrat, verificat, reparat şi curățat corespunzător;

e) să stabilească proceduri privind prelevarea, manipularea şi tratarea eşantioanelor de origine umană sau animală (art. 15).

Costurile pentru măsurile ce trebuie aplicate se suportă de angajator (art. 17).

67. Informarea şi consultarea lucrătorilor. În conformitate cu art. 18 din Hotărârea Guvernului nr. 1092/2006, angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii şi/sau reprezentanții acestora să primească, sub formă de informări şi instructaj, o instruire suficientă şi adecvată, bazată pe toate informațiile disponibile privind:

a) eventualele riscuri pentru sănătate;

b) măsurile care trebuie luate pentru a evita expunerea;

c) prescripții aplicabile din domeniul igienei;

d) purtarea şi utilizarea echipamentelor şi îmbrăcămintei de protecție;

e) măsurile pe care lucrătorii trebuie să le ia în caz de evenimente şi/sau incidente periculoase, precum şi măsurile de prevenire a acestora.

Instruirea va fi efectuată înainte de începerea unei activități care implică contactul cu agenți biologici, adaptată la apariția unor noi riscuri sau în cazul evoluției riscurilor şi repetată periodic dacă este necesar (art. 19).

Angajatorul trebuie să asigure la locul de muncă instrucțiuni de securitate scrise şi, după caz, afişe privind procedura de urmat în caz de:

a) accident sau incident grav datorat manipulării unui agent biologic;

b) manipularea unui agent biologic.

El trebuie să informeze imediat lucrătorii şi/sau reprezentanții lor cu răspunderi specifice în domeniul securității şi sănătății în muncă despre orice accident sau incident care ar fi putut conduce la diseminarea unui agent biologic şi care este susceptibil să producă la om infecții şi/sau boli grave. De asemenea, trebuie să îi informeze, cât mai repede posibil, despre cauzele accidentelor sau incidentelor grave, precum şi despre măsurile care au fost luate ori care trebuie luate pentru a remedia situația (art. 20).

68. Lista lucrătorilor expuşi şi notificarea activităților care implică agenți biologici. Angajatorul trebuie să aibă lista lucrătorilor expuşi la agenți biologici care indică activitatea efectuată şi, atunci când este posibil, agentul biologic la care lucrătorii au fost expuşi şi, după caz, datele referitoare la expuneri, la accidente şi incidente.

Lista celor expuşi la agenți biologici este păstrată timp de cel puțin 10 ani de la terminarea expunerii sau pe o perioadă mai îndelungată, care poate atinge 40 de ani de la ultima expunere cunoscută, în cazul expunerilor susceptibile să antreneze infecții:

a) produse de agenți biologici despre care se știe că pot provoca infecții persistente sau latente;

b) care, ținând seama de stadiul actual al cunoștințelor, nu pot fi diagnosticate înainte ca boala să se declanșeze, mulți ani mai târziu;

c) a căror perioadă de incubație prealabilă declanșării bolii este deosebit de lungă;

d) care produc boli ce pot prezenta recrudescență după un timp îndelungat, în ciuda tratamentului aplicat;

e) care pot lăsa sechele grave pe termen lung (art. 22).

Angajatorul trebuie să notifice în prealabil autorității de sănătate publică județene și inspectoratului teritorial de muncă utilizarea pentru prima dată a agenților biologici cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea activității.

De fiecare dată când procedeele și/sau procedurile suferă modificări importante din punctul de vedere al securității și sănătății la locul de muncă, trebuie efectuată o nouă notificare (art. 23).

§10. Cerințele minime de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă

69. Reglementare. Definiții. Prin Hotărârea Guvernului nr. 1093/2006[1] au fost transpuse prevederile Directivei 2004/37/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă (a șasea directivă specifică în sensul art. 16 paragraful 1 din Directiva 89/391/CEE).

Agenții cancerigeni sunt acele substanțe și preparate „care, prin inhalare, înghițire sau penetrare cutanată, pot produce cancer sau pot crește incidența lui"[2].

Agenții mutageni sunt „substanțele și preparatele care, prin inhalare, înghițire sau penetrare cutanată, pot produce anomalii genetice ereditare sau pot crește incidența lor"[3].

Prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1093/2006 se aplică oricărei activități în care lucrătorii sunt sau pot fi expuși, ca urmare a muncii lor, la agenții cancerigeni sau mutageni [art. 6 alin. (1)].

70. Enumerarea obligațiilor angajatorului. Actul normativ în materie instituie o serie de obligații ale angajatorului, grupate pe principalele domenii și anume:

– determinarea și evaluarea riscurilor;
– reducerea utilizării și înlocuirea agenților cancerigeni sau mutageni la locul de muncă;
– prevenirea și reducerea expunerii la asemenea agenți;
– informarea autorităților competente;
– accesul în zonele de risc;
– igiena și protecția individuală;
– informarea, instruirea, consultarea și participarea lucrătorilor;
– supravegherea medicală.

Vom prezenta, în continuare, cele mai importante obligații din cele menționate.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 6 septembrie 2006, modificată ulterior.

[2] Art. 2 alin. (2) lit. l) din Hotărârea Guvernului nr. 1408/2008 privind clasificarea, ambalarea și etichetarea substanțelor periculoase (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 813 din 14 decembrie 2008), modificată ulterior.

[3] Art. 2 alin. (2) lit. m) din Hotărârea Guvernului nr. 1408/2008.

A se vedea și Hotărârea Guvernului nr. 937/2010 privind clasificarea, ambalarea și etichetarea la introducerea pe piață a preparatelor periculoase (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 690 din 14 octombrie 2010).

71. Prevenirea şi reducerea expunerii la agenţii cancerigeni sau mutageni la locul de muncă. Angajatorul trebuie să reducă utilizarea unui agent cancerigen sau mutagen la locul de muncă, dacă este posibil din punct de vedere tehnic, în special prin înlocuirea sa cu o substanţă, preparat sau procedeu, care, în condiţii de utilizare, nu este periculos ori este mai puţin periculos pentru sănătatea sau securitatea lucrătorilor, după caz (art. 9).

Expunerea trebuie evitată dacă rezultatele evaluării evidenţiază un risc pentru sănătatea sau securitatea lucrătorilor.

Dacă din punct de vedere tehnic nu este posibilă înlocuirea agentului cancerigen sau mutagen printr-o substanţă, preparat sau procedeu, care, în condiţii de utilizare, nu este periculos sau este mai puţin periculos pentru sănătate şi securitate, angajatorul va lua măsuri ca agentul cancerigen sau mutagen să fie, atât cât este posibil din punct de vedere tehnic, produs ori utilizat într-un sistem închis.

Dacă aplicarea unui sistem închis nu este posibilă, angajatorul trebuie să asigure condiţii pentru ca expunerea lucrătorilor să fie redusă la nivelul cel mai scăzut posibil din punct de vedere tehnic.

În toate cazurile în care se utilizează un agent cancerigen sau mutagen, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) limitarea cantităţilor agentului cancerigen sau mutagen la locul de muncă;

b) limitarea numărului de lucrători expuşi sau susceptibil a fi expuşi, la nivelul cel mai scăzut posibil;

c) proiectarea unui proces de muncă şi a unor măsuri tehnice de control prin care să se evite sau să se reducă la minimum degajarea de agenţi cancerigeni sau mutageni la locul de muncă;

d) evacuarea agenţilor cancerigeni sau mutageni la sursă, prin ventilaţie adecvată, locală (exhaustare) sau generală, şi compatibilă cu necesitatea de a proteja sănătatea umană şi mediul înconjurător;

e) utilizarea metodelor de măsurare adecvate existente pentru agenţii cancerigeni sau mutageni, în special pentru detectarea din timp a expunerilor anormale rezultate dintr-un eveniment neprevăzut sau dintr-un accident;

f) aplicarea unor proceduri şi metode de muncă adecvate;

g) asigurarea măsurilor de protecţie colectivă şi/sau, în cazul în care expunerea nu poate fi evitată prin alte mijloace, a măsurilor de protecţie individuală;

h) aplicarea unor măsuri de igienă, în special curăţarea cu regularitate a pardoselilor, pereţilor şi a altor suprafeţe;

i) informarea lucrătorilor;

j) delimitarea zonelor de risc şi utilizarea unor indicatoare de securitate adecvate, inclusiv a indicatorului „Fumatul interzis", în zonele în care lucrătorii sunt sau pot fi expuşi la agenţi cancerigeni sau mutageni;

k) elaborarea unor planuri de măsuri pentru situaţiile de urgenţă în care ar putea să se producă expuneri anormal de ridicate;

l) asigurarea unor mijloace care să permită depozitarea, manipularea şi transportul fără risc al agenţilor cancerigeni sau mutageni, în special prin utilizarea de recipiente ermetice şi etichetate clar şi vizibil;

m) asigurarea unor mijloace care să permită colectarea, depozitarea şi evacuarea în siguranţă a deşeurilor de către lucrători, inclusiv utilizarea recipientelor ermetice şi etichetate clar şi vizibil (art. 12).

72. Informarea autorităţilor competente. Dacă se evidenţiază existenţa unui risc pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor, angajatorul trebuie să pună la dispoziţie inspectoratului teritorial de muncă şi/sau autorităţii de sănătate publică judeţene sau a municipiului Bucureşti, la cererea acestora, informaţii corespunzătoare, referitoare la:

a) activitățile desfășurate și/sau procedeele industriale folosite, inclusiv motivele pentru care se utilizează agenți cancerigeni sau mutageni;

b) cantitățile fabricate sau utilizate de substanțe ori preparate care conțin agenți cancerigeni sau mutageni;

c) numărul lucrătorilor expuși;

d) măsurile de prevenire luate;

e) tipul echipamentului de protecție utilizat;

f) natura și gradul expunerii;

g) cazurile de înlocuire a agenților cancerigeni sau mutageni (art. 14).

73. Măsuri de igienă și protecție individuală. Angajatorul este obligat ca, pentru orice activitate în care există risc de contaminare cu agenți cancerigeni sau mutageni, să ia măsuri adecvate pentru a se asigura că:

a) lucrătorii nu mănâncă, nu beau și nu fumează în zonele de lucru în care există riscul contaminării cu agenți cancerigeni sau mutageni;

b) lucrătorii sunt dotați cu echipament individual de protecție sau alt echipament special adecvat;

c) sunt prevăzute locuri special amenajate pentru depozitarea separată a echipamentului individual de protecție sau a echipamentului special, pe de o parte, de îmbrăcămintea de stradă, pe de altă parte;

d) lucrătorii au la dispoziție grupuri sanitare și dușuri, suficiente și adecvate;

e) echipamentul individual de protecție este depozitat corect în locuri bine stabilite și este verificat și curățat dacă este posibil înainte și obligatoriu după fiecare utilizare;

f) echipamentul individual de protecție cu deficiențe este reparat sau înlocuit înainte de următoarea utilizare (art. 19).

74. Informarea, instruirea, consultarea și participarea lucrătorilor. Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții lucrătorilor din întreprindere sau unitate să primească o instruire suficientă și adecvată, bazată pe toate cunoștințele disponibile, în special sub formă de informații și instrucțiuni, referitoare la:

a) riscurile potențiale pentru sănătate, inclusiv riscurile suplimentare cauzate de consumul de tutun;

b) măsurile care trebuie luate pentru prevenirea expunerii;

c) cerințele de igienă;

d) purtarea și utilizarea echipamentului individual de protecție;

e) măsurile pe care trebuie să le ia lucrătorii, în special personalul de intervenție, în cazul producerii unor incidente și pentru prevenirea incidentelor [art. 21 alin. (1)].

El va trebui să informeze lucrătorii cu privire la instalațiile și recipientele lor auxiliare care conțin agenți cancerigeni sau mutageni, să vegheze ca toate aceste recipiente, ambalaje și instalații să fie etichetate clar și lizibil și să expună semnele de avertizare în mod cât mai vizibil (art. 22).

Pentru informarea lucrătorilor, va lua măsuri pentru ca:

a) lucrătorii și/sau reprezentanții lor să poată controla dacă prevederile legale se aplică ori să se poată implica în aplicarea lor;

b) lucrătorii și/sau reprezentanții lor să fie informați cât mai repede posibil asupra unei expuneri anormale, asupra cauzelor acestora și asupra măsurilor luate sau care trebuie luate pentru remedierea situației;

c) să păstreze o listă nominală actualizată a lucrătorilor implicați în activitățile pentru care rezultatele evaluării evidențiază un risc pentru sănătatea sau securitatea lor, cu precizarea expunerii la care ei au fost supuși, dacă această informație este disponibilă;

d) medicul de medicina muncii şi/sau medicul de medicină generală/medicină de familie, cu competență în medicina de întreprindere, inspectoratul teritorial de muncă şi/sau autoritatea de sănătate publică județeană ori a municipiului Bucureşti, precum şi orice altă persoană responsabilă cu securitatea şi sănătatea în muncă trebuie să aibă acces la lista menționată;

e) fiecare lucrător să aibă acces la informațiile conținute în listă care îl privesc personal;

f) lucrătorii şi/sau reprezentanții lor din întreprindere ori unitate să aibă acces la informații colective care nu conțin nominalizări de persoane [art. 23 alin. (1)].

75. Supravegherea medicală. Se asigură de către angajator astfel încât fiecare lucrător care desfăşoară activități cu risc pentru securitatea şi/sau sănătatea sa la locul de muncă să fie supus unei supravegheri medicale, atât:

a) înainte de expunerea sa la acțiunea agenților cancerigeni şi/sau mutageni, cât şi:

b) la intervale de timp regulate, după expunerea sa la acțiunea acestora [art. 25 alin. (2)].

Pentru fiecare lucrător căruia i se asigură supraveghere medicală, medicul de medicina muncii şi/sau cu competență în medicina de întreprindere trebuie să întocmească un dosar medical individual, cu propunerea măsurilor de protecție individuală sau a celor de prevenire ce trebuie luate (art. 26).

§11. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea şi raportarea evenimentelor[1]

76. Definiția evenimentului. În conformitate cu dispozițiile art. 5 din Legea nr. 319/2006, este *eveniment* accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulație, în condițiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum şi cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune [lit. f)][2].

---

[1] A se vedea şi Ioan Marius Aron, *Accidentul de muncă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 128-140.

[2] Conform Organizației Mondiale a Sănătății, în lume, anual, accidentele de muncă şi bolile profesionale ucid 2,2 milioane de oameni; 270 de milioane de persoane sunt rănite la locul de muncă, iar 160 de milioane suferă de boli profesionale.

Aproape 125 de milioane de oameni inhalează azbest la locul de muncă, ceea ce duce la 90.000 de decese pe an; 200.000 de persoane mor din cauza unor forme de cancer provocate de condițiile de lucru.

În cazul accidentelor de muncă se înregistrează un deces la 760 de persoane accidentate; bolile profesionale ucid un pacient din 86.

În România, 4764 de angajați au fost implicați în anul 2006 în accidente de muncă, dintre care 353 au murit (Ana-Maria Adămoaie, *Semnal de alarmă. 2.2 milioane de oameni mor anual din cauza muncii*, în „Evenimentul zilei" din 28 aprilie 2007, p. 5).

Strategia Comunitară privind sănătatea şi securitatea în muncă pe perioada 2007-2012 (publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2007, p. 245-256) stabileşte ca prim obiectiv reducerea „continuă, dinamică şi omogenă a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale. Comisia consideră că obiectivul general al acestei perioade ar trebui să fie reducerea cu 25% a ratei totale de incidență a accidentelor de muncă la 100 000 de lucrători în UE-27.

Pentru atingerea acestui scop ambițios, sunt propuse următoarele instrumente principale:

- garantarea unei implementări adecvate a legislației UE (cf. punctelor 4.1, 4.2);
- susținerea IMM-urilor în punerea în aplicare a legislației în vigoare (cf. punctului 4.1);
- adaptarea cadrului juridic la schimbările din sfera muncii şi simplificarea acestuia, ținând seama în special de IMM-uri (cf. punctului 4.3);
- favorizarea elaborării şi punerii în aplicare a strategiilor naționale (cf. punctului 5);
- încurajarea schimbărilor de comportament al lucrătorilor şi stimularea angajatorilor în direcția unor abordări favorabile ale aspectelor privind sănătatea (cf. punctului 6);
- dezvoltarea unor metode pentru identificarea şi evaluarea noilor riscuri potențiale (cf. punctului 7);
- ameliorarea monitorizării progreselor realizate (cf. punctului 8);
- promovarea sănătății şi securității la nivel internațional (cf. punctului 9).

77. Comunicarea evenimentelor[1]. Art. 26 din Legea nr. 319/2006 prevede că orice eveniment va fi comunicat de îndată angajatorului de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoştinţă despre producerea acestuia.

La rândul său, angajatorul trebuie să comunice evenimentul, astfel:

a) inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele[2];

b) asigurătorului, potrivit Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;

c) organelor de urmărire penală, după caz.

Orice medic, inclusiv medicul de medicină a muncii aflat într-o relaţie contractuală cu angajatorul, va semnala obligatoriu suspiciunea de boală profesională sau legată de profesiune, depistată cu prilejul prestaţiilor medicale.

Semnalarea se efectuează către autoritatea de sănătate publică teritorială sau a municipiului Bucureşti, de îndată, la constatarea cazului (art. 27).

În cazul accidentelor de circulaţie produse pe drumurile publice, în care printre victime sunt şi persoane aflate în îndeplinirea unor sarcini de serviciu, organele de poliţie rutieră competente vor trimite angajatorilor şi inspectoratelor teritoriale de muncă în termen de 5 zile de la data solicitării, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la faţa locului (art. 28)[3].

78. Cercetarea evenimentelor[4]. Are ca scop stabilirea împrejurărilor şi cauzelor care au condus la producerea acestora, a reglementărilor legale încălcate, a măsurilor ce trebuie luate pentru prevenirea producerii altor cazuri similare, precum şi a răspunderii celor vinovaţi[5].

În temeiul art. 29 din Legea nr. 319/2006, se efectuează după cum urmează:

a) de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă[6];

b) de către inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum şi în situaţiile cu persoane date dispărute;

---

[1] Privind comunicarea şi constatarea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, a se vedea art. 50-54 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 251 din 8 aprilie 2014).

[2] Potrivit art. 112 alin. (1) din Normele metodologice, Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia au avut loc evenimentul va comunica Inspecţiei muncii:

a) incidentul periculos;

b) evenimentul care a avut ca urmare un deces;

c) evenimentul care a avut ca urmare un accident colectiv;

d) evenimentul care a avut ca urmare un accident urmat de invaliditate evidentă;

e) eveniment care a avut ca urmare un accident urmat de invaliditate.

[3] În Ministerul Administraţiei şi Internelor, comunicarea şi cercetarea evenimentelor, avizarea cercetării, înregistrarea şi evidenţa accidentelor de muncă şi a evenimentelor periculoase se desfăşoară potrivit Anexei 1 la Ordinul nr. 498/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 429 din 9 iunie 2008).

[4] A se vedea art. 114-134 din Normele metodologice.

[5] Mariana Mihuţ, *Metodica cercetării accidentelor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2007, p. 136.

[6] In temeiul art. 116 din Norme, angajatorul are obligaţia să numească de îndată, prin decizie scrisă, comisia de cercetare a evenimentului.

Comisia va fi compusă din cel puţin 3 persoane; una dintre acestea trebuie să fie lucrător desemnat, reprezentant al serviciului intern sau reprezentant al serviciului extern, cu pregătire de nivel superior.

Persoanele numite de către angajator în comisia de cercetare trebuie să aibă pregătire tehnică corespunzătoare şi să nu fie implicate în organizarea şi conducerea locului de muncă unde a avut loc evenimentul şi să nu fi avut o responsabilitate în producerea evenimentului.

Angajatorul care şi-a asumat atribuţiile în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu poate face parte din comisia de cercetare a evenimentului, în acest caz urmând să apeleze la servicii externe.

Dacă în eveniment sunt implicate victime cu angajatori diferiţi, în comisia de cercetare numită de angajatorul la care s-a produs evenimentul vor fi nominalizate şi persoane numite prin decizie scrisă de către ceilalţi angajatori.

Angajatorul care a organizat transportul răspunde pentru cercetarea accidentului de circulaţie produs pe drumurile publice, urmat de incapacitate temporară de muncă.

c) de către Inspecția Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

d) de către autoritățile de sănătate publică teritoriale, respectiv a municipiului Bucureşti, în cazul suspiciunilor de boală profesională şi a bolilor legate de profesiune.

Desigur că, după caz, cercetarea evenimentelor presupune deplasarea la fața locului, audierea persoanelor implicate şi a martorilor, reconstituirea, efectuarea de expertize etc.[1]

Rezultatul cercetării se consemnează într-un proces-verbal[2].

În caz de deces al persoanei accidentate, instituția medico-legală competentă este obligată să înainteze inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legală.

Cercetarea evenimentelor se va finaliza cu întocmirea unui dosar[3].

79. Accidentul de muncă[4]. Reprezintă vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces [art. 5 lit. g) din Legea nr. 319/2006][5].

Este, de asemenea, accident de muncă:

a) accidentul suferit de persoane aflate în vizită în întreprindere şi/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;

b) accidentul suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activități culturale, sportive, în țară sau în afara granițelor țării, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor sarcini;

c) accidentul survenit în cadrul activităților cultural sportive organizate, în timpul şi din cauza îndeplinirii acestor activități;

d) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru salvarea de vieți omeneşti;

e) accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care amenință avutul public şi privat;

f) accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceştia, în timpul programului de muncă, şi nu se datorează culpei exclusive a accidentatului;

g) accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul şi pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator şi invers[6];

---

[1] Mariana Mihuț, *op. cit.*, p. 137-147.

[2] A se vedea art. 128 din Normele metodologice.

[3] A se vedea art. 122-127 din Normele metodologice.

[4] A se vedea şi Ioan Marius Aron, *op. cit.*, p. 109-127.

[5] Potrivit art. 2 din Normele metodologice:

- *accident care produce incapacitate temporară de muncă* (ITM) este accidentul care produce incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice consecutive, confirmată prin certificat medical (pct. 5);

- accident care produce invaliditate (INV) este accidentul care produce invaliditate confirmată prin decizie de încadrare într-un grad de invaliditate, emisă de organele medicale în drept (pct. 6);

- accident mortal (D) este accidentul în urma căruia se produce decesul accidentatului, confirmat imediat sau după un interval de timp, în baza unui act medico-legal (pct. 7).

[6] Conform art. 2 pct. 10 din Normele metodologice:

Accident de muncă de traseu:

a) accidentul survenit în timpul şi pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers şi care a antrenat vătămarea sau decesul;

b) accidentul survenit pe perioada pauzei reglementare de masă în locuri organizate de angajator, pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde ia masa şi invers, şi care a antrenat vătămarea sau decesul;

c) accidentul survenit pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la locul unde îşi încasează salariul şi invers şi care a antrenat vătămarea sau decesul.

h) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;

i) accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima, ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare[1];

j) accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție sau orice alt echipament pus la dispoziție de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieşirea din întreprindere sau unitate şi invers;

k) accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta a avut loc în locuri organizate de angajator, precum şi în timpul şi pe traseul normal spre şi de la aceste locuri;

l) accidentul suferit de lucrători ai angajatorilor români sau de persoane fizice române, delegați pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara granițelor țării, pe durata şi traseul prevăzute în documentul de deplasare;

m) accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări şi servicii pe teritoriul altor țări, în baza unor contracte, convenții sau în alte condiții prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în timpul şi din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;

n) accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecționare a pregătirii profesionale, în timpul şi din cauza efectuării activităților aferente stagiului de practică;

o) accidentul determinat de fenomene sau calamități naturale, cum ar fi furtună, viscol, cutremur, inundație, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare), dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;

p) dispariția unei persoane, în condițiile unui accident de muncă şi în împrejurări care îndreptățesc presupunerea decesului acesteia;

q) accidentul suferit de o persoană aflată în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni [art. 30 alin. (1)].

Accidentele de muncă *se clasifică*, în raport cu urmările produse şi cu numărul persoanelor accidentate, în:

a) accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice;

b) accidente care produc invaliditate;

c) accidente mortale[2];

d) accidente colective, când sunt accidentate cel puțin 3 persoane în acelaşi timp şi din aceeaşi cauză (art. 31).

Înregistrarea accidentului de muncă se face pe baza procesului-verbal de cercetare, la angajatorul unde s-a produs ori care a organizat activitatea[1].

---

[1] În situațiile menționate la alin. (1) lit. g), h), i) şi l), deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal şi, de asemenea, transportul să se facă în condițiile prevăzute de reglementările de securitate şi sănătate în muncă sau de circulație în vigoare.

[2] Un studiu „privind accidentele grave şi mortale la locul de muncă în Uniunea Europeană, publicat de către ESAW (instituția de statistici europene privind accidentele la locul de muncă), arată că peste 2,7 milioane de accidente grave şi aproximativ 3.700 de accidente mortale au avut loc în ultima perioadă în UE, în timpul orelor de muncă. Cercetătorii plasează România pe locul doi, cu 3,8 accidente mortale la 100.000 de angajați. Cea mai mare incidență a accidentelor mortale la locul de muncă a fost înregistrată în Portugalia, de 4,3 decese provocate de accidentele la locul de muncă la 100.000 de persoane angajate. Locul trei al acestui top mortal a fost ocupat de Letonia cu 3,6 decese la 100.000 de angajați. Aproape 68% dintre accidentele mortale petrecute în timpul orelor de muncă şi 48,5% dintre accidentele grave din UE au avut loc în sectoare economice precum: construcții, industrie, transport şi depozitare, agricultură, silvicultură şi pescuit" (Arpad Dobre, *România pe locul doi în UE la mortalitatea la locul de muncă,* în „Național" din 18 noiembrie 2014, p. 6).

Accidentul se raportează de către angajator la inspectoratul teritorial de muncă, precum şi la asigurător (art. 32).

Evidența evenimentelor se ține în registrele unice de evidente[2].

80. Bolile profesionale. Potrivit art. 5 lit. h) din Legea nr. 319/2006, boala profesională constă în afecțiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă.

Sunt, de asemenea, boli profesionale şi afecțiunile suferite de elevi şi studenți în timpul efectuării instruirii practice (art. 33).

Declararea bolilor profesionale este obligatorie şi se face de către medicii din cadrul autorităților de sănătate publică teritoriale şi a municipiului Bucureşti.

Cercetarea cauzelor îmbolnăvirilor, în vederea confirmării sau infirmării lor, precum şi stabilirea de măsuri pentru prevenirea altor îmbolnăviri se fac de către specialiştii autorităților de sănătate publică teritoriale, în colaborare cu inspectorii din inspectoratele teritoriale de muncă.

Bolile nou-declarate *se raportează* lunar de către autoritatea de sănătate publică teritorială şi a municipiului Bucureşti la Centrul național de coordonare metodologică şi informare privind bolile profesionale din cadrul Institutului de Sănătate Publică Bucureşti, la Centrul de Calcul şi Statistică Sanitară Bucureşti, precum şi la structurile teritoriale ale asigurătorului stabilit.

Intoxicația acută profesională se declară, se cercetează şi se înregistrează atât ca boală profesională, cât şi ca accident de muncă (art. 34)[3].

§12. Asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[4]

81. Reglementare. Potrivit art. 179 din Codul muncii, angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale.

În temeiul art. 1 din Legea nr. 346/2002[5], asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat şi cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecția socială împotriva următoarelor categorii de riscuri profesionale: pierderea, diminuarea capacității de muncă şi decesul ca urmare a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

Prin intermediul său se garantează un ansamblu de servicii şi prestați în beneficiul persoanelor asigurate în vederea:

a) promovării sănătății şi securității în muncă şi prevenirii accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

b) diminuării şi compensării consecințelor accidentelor de muncă şi ale bolilor profesionale (art. 2).

Conform Legii nr. 346/2002, nu numai asigurarea este în sarcina angajatorului, ci şi riscul profesional [art. 3 lit. a) şi b)].

82. Asigurații. Art. 5 din Legea nr. 346/2002 dispune că sunt *asigurate obligatoriu:*

a) persoanele care desfăşoară activități pe baza unui contract individual de muncă, indiferent de durata acestuia, inclusiv funcționarii publici;

---

[1] A se vedea art. 136-140 din Normele metodologice.

Prin Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale şi familiei nr. 755/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 887 din 31 octombrie 2006) a fost aprobat Formularul pentru înregistrarea accidentului de muncă – FIAM.

[2] A se vedea art. 141-142 din Normele metodologice.

[3] Privind semnarea, cercetarea, declararea şi raportarea bolilor profesionale, a se vedea art. 149-172 din Normele metodologice.

[4] A se vedea şi Ioan Marius Aron, *op. cit.*, p. 141-152.

[5] Privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 251 din 8 aprilie 2014).

b) persoanele care îşi desfăşoară activitatea în funcţii elective sau care sunt numite în cadrul activităţii executive, legislative ori judecătoreşti, pe durata mandatului, precum şi membrii cooperatori dintr-o organizaţie a cooperaţiei meşteşugăreşti;

c) şomerii, pe durata efectuării practicii profesionale, în cadrul cursurilor organizate potrivit legii;

d) ucenicii, elevii şi studenţii, pe durata efectuării practicii profesionale.

În temeiul art. 6 din acelaşi act normativ *se pot asigura,* încheind contract de asigurare[1], persoanele asigurate obligatoriu în sistemul public de pensii şi care se află în una sau mai multe dintre următoarele situaţii:

a) asociat unic, asociaţi comanditari sa acţionari;

b) comanditaţi, administratori sau manageri;

c) membri ai asociaţiei familiale;

d) persoane autorizate să desfăşoare activităţi independente;

e) persoane angajate de instituţii internaţionale;

f) proprietari de bunuri şi/sau arendaşi de suprafeţe agricole şi forestiere;

g) persoane care desfăşoară activităţi agricole în cadrul gospodăriilor individuale sau activităţi private în domeniul forestier;

h) membri ai societăţilor agricole sau ai altor forme de asociere în agricultură;

i) alte persoane interesate, care îşi desfăşoară activitatea pe baza altor raporturi juridice.

83. Raporturile de asigurare. Se stabilesc între:

a) angajator şi asigurător, pentru persoanele asigurate prevăzute la art. 5 şi 7 (angajaţii români, care prestează muncă în străinătate din dispoziţia angajatorilor români, precum şi străinii şi apatrizii, cu domiciliul sau reşedinţa în România, care muncesc pentru angajatori români);

b) asigurat şi asigurător pentru persoanele asigurate, prevăzute la art. 6 din lege.

Calitatea de asigurător o are *Fondul Naţional de Asigurare pentru Accidente de Muncă şi Boli Profesionale,* care îşi exercită atribuţiile prin fonduri teritoriale sau prin asociaţii de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

84. Contribuţia de asigurare. Este în sarcina angajatorului [art. 80 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2002]. Ea se stabileşte în funcţie de tarife şi clasa de risc (art. 82), astfel încât să acopere costul prestaţiilor şi serviciilor pentru cazurile asigurate, cheltuielile pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, precum şi cheltuielile administrative (art. 81).

Cotele de contribuţie în funcţie de clasa de risc sunt stabilite de la 0,15% la 0,85% aplicate asupra sumei veniturilor brute realizate lunar[2].

Baza lunară de calcul la care angajatorul datorează contribuţia de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale o constituie:

a) suma veniturilor brute realizate lunar;

b) salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical, cu excepţia cazurilor de accident de muncă sau boală profesională.

Cotele de contribuţie datorate de angajatori în funcţie de clasa de risc se stabilesc prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat şi se aplică asupra bazei lunare de calcul prevăzute mai sus.

Contribuţia de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale nu se aplică asupra sumelor reprezentând:

a) prestaţii suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, inclusiv cele acordate pentru accidente de muncă şi boli profesionale;

---

[1] A se vedea privind acest contract art. 8-12 din Normele metodologice aprobate prin Ordinul ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei nr. 450/2006 şi al ministrului sănătăţii nr. 825/2006.

[2] Art. 203 alin. (1) din Codul fiscal – Legea nr. 227/2015.

b) diurnele de deplasare şi de delegare, indemnizaţiile de delegare, detaşare şi transfer, precum şi drepturile de autor;

c) participarea salariaţilor la profit.

Sumele asupra cărora nu se datorează contribuţia de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale nu se iau în considerare la stabilirea prestaţiilor din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

Art. 13 alin. (1) din Legea nr. 346/2002 prevede că în cazul în care din culpa angajatorului sau a persoanei asigurate nu s-a plătit contribuţia de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale, costul prestaţiilor şi al serviciilor de asigurare efectuate de către asigurător se recuperează de la angajator sau de la persoana asigurată.

85. Prestaţiile de asigurare. În conformitate cu prevederile art. 18 din Legea nr. 346/2002, asiguraţii au dreptul la următoarele prestaţii şi servicii:

a) reabilitare medicală şi recuperarea capacităţii de muncă;

b) reabilitare şi reconversie profesională;

c) indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă;

d) indemnizaţie pentru trecerea temporară în alt loc de muncă şi indemnizaţie pentru reducerea timpului de muncă;

e) compensaţii pentru atingerea integrităţii;

f) despăgubiri în caz de deces;

g) rambursări de cheltuieli.

Ei au dreptul la prestaţii medicale pentru investigarea, diagnosticarea, reabilitarea stării de sănătate şi recuperarea capacităţii de muncă (art. 20). Serviciile medicale acordate sunt „corespunzătoare leziunilor şi afecţiunilor cauzate prin accidente de muncă sau boli profesionale, după cum urmează:

a) asistenţă medicală de urgenţă la locul accidentului, în mijloacele de transport specializate şi în unităţile spitaliceşti;

b) tratament medical ambulatoriu, analize medicale şi medicamente, prescrise de medic;

c) servicii medicale în spitale sau în clinici specializate pentru boli profesionale;

d) tratament de recuperare a capacităţii de muncă în unităţi de specialitate;

e) servicii de chirurgie reparatorie;

f) cure balneoclimaterice;

g) investigaţii de specialitate şi analize de laborator, necesare în vederea stabilirii caracterului de profesionalitate al bolilor" (art. 22).

În conformitate cu art. 28 din Legea nr. 346/2002, „prestaţiile şi serviciile pentru reabilitare şi reconversie profesională se acordă de către asigurător la solicitarea asiguraţilor care, deşi nu şi-au pierdut complet capacitatea de muncă, nu mai pot desfăşura activitatea pentru care s-au calificat, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale".

Pe perioada în care se află în incapacitate temporară de muncă sau a unei boli profesionale, angajaţii beneficiază de indemnizaţie (art. 32), al cărei cuantum este de 80% din media veniturilor salariale brute realizate în ultimele 6 luni anterioare manifestării riscurilor[1]. În cazul urgenţelor medico-chirurgicale, cuantumul indemnizaţiei pentru incapacitate temporară de muncă este de 100% (art. 33).

---

[1] Curtea de Justiţie a Uniunii Europene, într-o chestiune prejudicială, a decis că „dispoziţiile art. 4 §1 din Directiva 79/7 din 19 decembrie 1978 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de securitate socială se opun unei reglementări naţionale (în speţă art. 18 din Legea finlandeză asupra asigurării de accidente) care prevede, printre criteriile de calcul a indemnizaţiei pentru prejudiciul permanent în caz de accident de muncă, speranţa medie de viaţă". Un astfel de calcul va determina sume diferite pentru persoane aflate în situaţii similare, ceea ce este susceptibil să conducă la un tratament discriminatoriu între asiguraţii de sex masculin faţă de cei de sex feminin (Hotărârea din 13 septembrie 2014, C-318/13, în „Revue de droit du travail" n° 10 – octobre 2014, p. 597).

Indemnizația se suportă în primele 3 zile de incapacitate de către angajator, iar din a 4-a zi de incapacitate, din contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale (art. 34). Durata de acordare a ei este de 180 de zile în intervalul de un an, socotită din prima zi de concediu medical (art. 35); această durată poate fi prelungită de medicul curant pentru cel mult 90 de zile (art. 36).

Legea prevede și posibilitatea salariatului care datorită unei boli profesionale sau unui accident de muncă, nu-și mai poate desfășura activitatea la locul de muncă anterior manifestării riscului asigurat să fie trecut în alt loc de muncă, el beneficiind, dacă e cazul, de o indemnizație care să-i asigure un venit egal cu salariul avut anterior (art. 39).

Salariații au dreptul și la o compensație pentru atingerea integrității în ipoteza în care, în urma accidentelor de muncă sau a bolilor profesionale, rămân cu leziuni permanente care produc deficiențe și reduc capacitatea de muncă între 20-50% (art. 42).

Potrivit art. 45 din Legea nr. 346/2002, „în cazul decesului asiguratului, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, beneficiază de despăgubire în caz de deces o singură persoană, care poate fi, după caz: soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moștenitorul, în condițiile dreptului comun, sau, în lipsa acesteia, persoana care dovedește că a suportat cheltuielile ocazionate de deces". Cuantumul acestei despăgubiri „este de 4 salarii medii brute, comunicate de Institutul Național de Statistică".

§13. Autorități și instituții cu atribuții în domeniu

86. Enumerare. Legea nr. 319/2006 prevede în Capitolul X (art. 45-50) atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă a autorităților și instituțiilor publice. Legiuitorul are în vedere, în special:

– Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice;
– Ministerul Sănătății Publice;
– Agenția Națională pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială;
– Asigurătorul în domeniul asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale etc.

87. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Este, potrivit art. 45 din Legea nr. 319/2006, autoritatea competentă în domeniul securității și sănătății în muncă.

Principalele sale atribuții sunt următoarele:

a) elaborează politica și strategia națională în domeniul securității și sănătății în muncă, în colaborare cu Ministerul Sănătății și prin consultarea cu alte instituții cu atribuții în domeniu;

b) elaborează proiecte de acte normative în vederea implementării unitare a strategiei naționale și a acquis-ului comunitar din domeniu;

c) avizează reglementările cu implicații în domeniu inițiate de alte instituții, și participă, după caz, la elaborarea unor astfel de reglementări;

d) monitorizează aplicarea legislației pe baza datelor, a informațiilor și a propunerilor transmise de instituțiile aflate în subordine sau coordonare, precum și ale celor cu care colaborează în desfășurarea activității;

e) abilitează persoane juridice și fizice pentru a presta servicii de protecție și prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă;

f) recunoaște, desemnează, notifică și supraveghează laboratoare de încercări, precum și organisme din domeniul său de competență;

g) coordonează, în colaborare cu Ministerul Educației, elaborarea programelor de cercetare de interes național în domeniul securității și sănătății în muncă;

h) organizează, împreună cu Ministerul Educației, activitatea de pregătire generală și/sau de specialitate în domeniul securității și sănătății în muncă pentru instituțiile de învățământ;

i) desfășoară activități de informare-documentare;

j) avizează materiale de informare şi instruire, cum ar fi suporturi de curs, broşuri, pliante, afişe elaborate de alte persoane juridice sau fizice, în sensul asigurării concordanței mesajelor pe care acestea le conțin cu prevederile legislației în vigoare.

88. Ministerul Sănătății. Este, conform art. 46 din Legea nr. 319/2006, autoritatea centrală în domeniul asistenței de sănătate publică.

În ceea ce priveşte sănătatea lucrătorilor la locul de muncă, îndeplineşte, în principal, următoarele atribuții:

a) coordonează activitatea de medicină a muncii la nivel național;

b) elaborează sau avizează reglementări pentru protecția sănătății în relație cu mediul de muncă, pentru promovarea sănătății la locul de muncă, precum şi pentru medicina muncii;

c) supraveghează starea de sănătate a lucrătorilor;

d) asigură formarea şi perfecționarea profesională în domeniul medicinii muncii;

e) coordonează activitatea de cercetare, declarare, înregistrare şi evidență a bolilor profesionale şi a celor legate de profesiune;

f) autorizează/avizează şi controlează calitatea serviciilor medicale acordate lucrătorilor la locul de muncă;

g) colaborează cu alte instituții implicate în activități cu impact asupra sănătății lucrătorilor.

89. Agenția Națională pentru Inspecția Muncii şi Securitate Socială. Reprezintă autoritatea competentă în ceea ce priveşte controlul aplicării legislației referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă.

Ea controlează modul în care se aplică legislația națională în domeniul în discuție la toate persoanele juridice şi fizice; are în principal, următoarele atribuții:

a) controlează realizarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale;

b) solicită măsurători şi determinări, examinează probe de produse şi de materiale în unități şi în afara acestora, pentru clarificarea unor evenimente sau situații de pericol;

c) dispune sistarea activității sau scoaterea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav şi iminent de accidentare sau de îmbolnăvire profesională şi sesizează, după caz, organele de urmărire penală;

d) cercetează evenimentele conform competențelor, avizează cercetarea, stabileşte sau confirmă caracterul accidentelor;

e) coordonează, în colaborare cu Institutul Național de Statistică şi cu celelalte instituții implicate, după caz, sistemul de raportare şi evidență a accidentelor de muncă şi a incidentelor, iar, în colaborare cu Ministerul Sănătății, sistemul de raportare a bolilor profesionale sau legate de profesie;

f) analizează activitatea serviciilor externe şi propune retragerea abilitării, după caz;

g) raportează Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice situațiile deosebite care necesită îmbunătățirea reglementărilor din domeniul securității şi sănătății în muncă;

h) furnizează informații celor interesați despre cele mai eficace mijloace de respectare a legislației din domeniul securității şi sănătății în muncă (art. 47).

90. Asigurătorul. În temeiul art. 48 din Legea nr. 319/2006, reprezintă autoritatea competentă în domeniul asigurării pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

Atribuțiile sale se referă la:

a) sprijinirea activității de prevenire în domeniul securității şi sănătății în muncă a angajatorilor;

b) reabilitarea medicală şi, după caz, psihologică, precum şi compensarea victimelor accidentelor de muncă şi ale bolilor profesionale;

c) raportarea către Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice a situațiilor deosebite care necesită îmbunătățirea reglementărilor din domeniul securității şi sănătății în muncă[1].

[1] A se vedea şi art. 62-68 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

Capitolul XVI

MODIFICAREA ŞI SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

§1. Modificarea contractului individual de muncă

1. Elementele şi condiţiile modificării. Executarea contractului este guvernată de *principiul stabilităţii în muncă,* ceea ce presupune că modificarea şi încetarea lui pot interveni numai în condiţiile prevăzute de lege[1].

Regula statornicită de art. 41 din Codul muncii constă în aceea că modificarea poate interveni numai prin acordul părţilor [alin. (1)][2]; doar cu titlu de excepţie este posibilă prin actul unilateral al angajatorului în cazurile şi în condiţiile prevăzute de Cod [alin. (2)]. De asemenea, tot ca excepţie, modificarea poate fi dispusă de lege [art. 17 alin. (5)][3].

Privind regula generală, într-adevăr, interesul legitim legat de stabilitatea raporturilor de muncă impune ca modificarea contractului individual de muncă să se facă în aceleaşi condiţii în care acesta a fost încheiat, şi anume prin acordul ambelor părţi[4].

Modificarea se referă la următoarele elemente:

a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Modificarea contractului constă în mod obişnuit în *trecerea salariatului într-un alt loc de muncă sau într-o altă activitate în mod temporar sau definitiv.* Ea poate fi determinată atât de organizarea mai bună a muncii, de anumite necesităţi social-economice, dar şi de unele interese personale ale salariaţilor.

---

[1] Este aplicarea principiului general prevăzut în art. 1270 alin. (1) din Codul civil, conform căruia „contractul valabil încheiat are putere de lege între părţile contractante".

[2] Prin Decizia nr. 1/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 78 din 4 februarie 2010), Curtea Constituţională a respins ca inadmisibilă excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 41 alin. (1) din Codul muncii, în considerarea prevederilor art. 53 din legea fundamentală care se referă la restrângerea exerciţiului unor drepturi sau a unor libertăţi.

[3] S-a reţinut în acest sens: „Nu poate fi acceptată teza că un contract individual de muncă, al unei persoane încadrate într-o instituţie finanţată de la bugetul de stat, poate rămâne neschimbat în contextul adoptării unor acte normative cu putere de lege care impun modificarea elementelor sale esenţiale, căci ar însemna să se ajungă la negarea principiului fundamental al supremaţiei legii sau al legalităţii, la care se face referire prin prevederile art. 1 alin. (5) şi art. 15 alin. (2) din Constituţie" (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1227/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013, p. 99-100).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 627/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudenţă relevantă a curţii de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 35.

Modificarea prin acordul părților nu este, de regulă, supusă unor restricții sau limitări. Însă, printr-o astfel de măsură nu trebuie să se aducă vreo ştirbire drepturilor salariaților care sunt ocrotite prin dispoziții imperative ale legii, şi ca atare, exclud orice tranzacție, renunțare sau limitare (art. 38 din Codul muncii). În acest sens, în practica judiciară s-a reținut: Acest tip de modificare, de regulă, nu este supus unor restricții sau limitări, ci doar trebuie avut în vedere că modificarea contractului individual de muncă să nu aducă vreo atingere drepturilor salariaților, care sunt prevăzute prin dispoziții imperative ale legii, astfel că nu se pune problema în cauză a unei modificări unilaterale a contractului individual de muncă prin schimbarea locului şi felului muncii[1]. Modificarea unilaterală este în principiu interzisă, fiind posibilă numai în cazurile şi condițiile prevăzute de lege, de pildă în cazul delegării şi detaşării. În principiu, dreptul muncii român nu cunoaşte instituția modificării unilaterale cu caracter permanent a contractului individual de muncă[2].

Modificarea mutuală, care constituie o operațiune juridică ce reprezintă consecința existenței unui contract încheiat între aceleaşi părți, aflat în executare, se materializează printr-un act adițional la contractul individual de muncă, încheiat, de asemenea, în formă scrisă, condiție *ad validitatem*, ce urmează a fi încheiat, dispune art. 17 alin. (5) din Codul muncii, „într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării". De altfel, orice acte bilaterale sau unilaterale (ale angajatorului) de modificare a contractului trebuie redactate în formă scrisă[3]. Pentru a fi legal, actul adițional trebuie să fie expresia consimțământului neviciat al salariatului[4]; el nu trebuie încheiat în mod abuziv, prin amenințare sau prin fraudarea intereselor acelui salariat, ori prin ignorarea acordului său[5]. Din coroborarea dispozițiilor art. 41 şi urm. din Codul muncii, cu cele ale art. 16 şi art. 17 din acelaşi Cod, „nu rezultă în niciun mod obligația pentru salariați de perfectare a actelor adiționale oricare ar trebui să fie conținutul acestora"[6].

Curtea Constituțională a statuat[7] că legiuitorul este abilitat să intervină în toate raporturile de muncă stabilite, atât în sfera privată, cât şi în cea publică. Astfel, el poate interveni în raporturile de muncă existente în mediul privat, putând modifica, de exemplu, „durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante şi durata acestuia; durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână; contractul colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; durata perioadei de probă etc. Mai mult, legiuitorul poate modifica şi cuantumul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, astfel încât, indiferent de cele consemnate în contractul individual de muncă, părțile nu pot prevedea drepturi băneşti inferioare acestuia. Rezultă că această prevedere legală permite legiuitorului să îşi îndeplinească obligația pozitivă de a prevedea şi crea cadrul legal necesar în care să se desfăşoare raporturile de muncă.

Desigur, există unele situații în care legea nu poate interveni în raporturile dintre angajații şi angajatorii privați, respectiv în privința cuantumului concret al salariilor ce depăşesc cuantumul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, situație care *ab initio* este exclusă în raporturile dintre angajații şi angajatorii din mediul public."

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 3681/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2015, p. 148.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5002/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 105-112.

[3] Art. 1243 din Codul civil dispune: „Dacă prin lege nu se prevede altfel, orice modificare a contractului, este supusă condițiilor de formă cerute de lege pentru încheierea sa".

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1931/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 112-116.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 427/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2012, p. 95.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 251/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 140.

[7] Decizia nr. 1265/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 885 din 14 decembrie 2011).

În sectorul public, intervenția este şi mai energică. Astfel Curtea Constituțională a statornicit[1] că în acest sector „salariile/indemnizațiile/soldele sunt stabilite în baza legii [a se vedea, în acest sens, şi art. 162 alin. (3) din Codul muncii], ca act al legiuitorului originar sau delegat; legea este cea care oferă angajatorului public o marjă privind acordarea anumitor sporuri specifice, acesta neavând competența de a acorda drepturi salariale numai în baza şi în temeiul unei manifestări discreționare de voință. Manifestarea sa de voință este condiționată şi totodată limitată de lege. Însă, atunci când legea diminuează cuantumul sporurilor sau le suprimă, contractul individual de muncă nu trebuie renegociat prin întâlnirea voinței concordante a celor două părți contractante pentru a se aplica noile prevederi legale."

Totodată, Curtea a constatat că „ordonatorii principali de credite trebuie să respecte legea şi să o aplice ca atare, chiar dacă aceasta are ca efect, pentru viitor, modificarea unor clauze din contractele de muncă, individuale sau colective, ale personalului plătit din fonduri publice. Rațiunea acestei concluzii constă în faptul că temeiul încheierii, modificării şi încetării contractului este legea, iar dacă, pentru viitor, legea prevede o redimensionare a politicii salariale bugetare, toate contractele pendinte sau care vor fi încheiate trebuie să reflecte şi să fie în acord cu legea"[2].

Modificarea prin lege este posibilă, de exemplu, în situația personalului autorităților şi instituțiilor publice atunci când se schimbă regimul legal al salarizării[3]. Într-un atare caz, „din moment ce salarizarea este stabilită prin act normativ, încheierea unor acte adiționale la contractele de muncă este pur formală, aplicarea legii având loc independent de voința părților"[4].

Sunt şi situații în care angajatorul poate dispune unilateral modificarea contractului individual de muncă sau chiar şi încetarea raporturilor de muncă, dar aceste situații şi motivele pentru care pot fi dispuse asemenea măsuri, motive legate sau nu de persoana salariatului, sunt riguros şi limitativ prevăzute de legislația muncii"[5].

Inadmisibilitatea modificării unilaterale se referă, în special, numai la elementele esențiale ale contractului şi anume *felul muncii,* determinat atât de calificarea profesională, cât şi de funcția sau meseria încredințată, *locul muncii*, prin care se înțelege unitatea şi localitatea, unde se prestează munca, precum şi *salariul*[6].

Cu toate acestea, art. 48 din Codul muncii prevede că angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca o măsură de protecție a salariatului.

S-a reținut că locul muncii se concretizează prin localitatea unde angajatorul îşi are sediul. Aşa fiind, mutarea salariatului într-un alt compartiment, cu păstrarea funcției şi a salariului, nu are semnificația schimbării locului muncii[7].

Tot astfel, modificarea contractului individual de muncă sub aspectul locului muncii nu intervine când salariatul este trecut de la o direcție la alta, angajatorul având dreptul să-şi angajeze cum consideră mai eficient activitatea şi personalul, elaborând decizii sau ordine de

---

[1] Decizia nr. 874/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 28 iunie 2010); Decizia nr. 1658/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 18 ianuarie 2011).

[2] Decizia nr. 1601/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 4 februarie 2011);

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 262/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2012, p. 100-101.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1911/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 63.

[5] Decizia nr. 637/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 22 august 2007).

[6] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Limitele dreptului unității de a dispune modificarea definitivă a contractului de muncă prin actul ei unilateral,* în „Revista română de drept" nr. 9-12/1998, p. 49, precum şi bibliografia indicată la nota 15.

[7] Curtea de Apel Craiova, Secția civilă, conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 398/2010 (www.jurisprudența.org); Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, litigii de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie,decizia nr. 1323/R/2010.

organizare internă, care sunt atributul său exclusiv[1]. Soluția este valabilă și în cazul gestionarilor, decizându-se: Este irelevant obiectul material al gestiunii (alimente sau echipamente de protecție) deoarece nu influențează elementele definitorii ale felului muncii și anume funcția și pregătirea profesională a salariatului (gestionar)[2].

S-a decis, pe bună dreptate, că nu constituie o modificare a contractului mutarea salariatului într-un alt sediu al aceleiași filiale, în aceeași localitate, atâta timp cât nu s-a schimbat felul muncii și nici cuantumul salariului. Angajatorul are dreptul să efectueze asemenea schimbări în cadrul unei organizări mai judicioase a activității, respectând însă condiția de a nu modifica felul muncii prestate ori salariul[3].

De asemenea, nu constituie modificare nelegală a felului muncii promovarea în funcție conform contractului colectiv de muncă[4] și nici schimbarea din funcție determinată de pierderea parțială a capacității de muncă[5].

S-a mai reținut că schimbarea atribuțiilor postului prin modificarea fișei de post nu constituie o modificare a contractului dacă nu se modifică natura muncii prestate[6].

Dacă încredințarea unor sarcini suplimentare – care se încadrează în specialitatea postului – nu constituie o modificare a felului muncii, tot așa, retragerea unei sarcini nu poate constitui o astfel de modificare, atâta vreme cât nu se modifică salariul ori celelalte elemente ale contractului individual de muncă[7]. Totodată, nu constituie o modificare a contractului individual de muncă schimbarea de către angajator a orei de începere sau terminare a programului de lucru, ori a modului de organizare a muncii, deoarece în temeiul prerogativelor pe care le are, angajatorul poate schimba condițiile concrete de prestare a muncii de către salariat, în limita celor 8 ore legale pe zi de muncă[8].

Nici redistribuirea sarcinilor între persoanele care ocupă același post nu poate avea semnificația unei modificări a contractului de muncă, ci reprezintă expresia prerogativei organizatorice a angajatorului[9].

Dar păstrarea denumirii, însoțită de adăugarea unor atribuții noi celor inițial stabilite prin fișa postului, care au o altă natură și corespunde, în fapt, unei funcții cu un alt specific, are semnificația modificării unui element esențial al contractului individual de muncă și anume felul muncii[10]. Soluția

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1022/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a curții de Apel București pe semestrul I*, 2011, p. 22.

[2] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, litigii de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 300/R/2009 (www.juriprudenta.org)

[3] Tribunalul București, Secția a VI-a civilă, decizia nr. 461/1994, în *Culegere...*, *op. cit.*, p. 220-221.

[4] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 667/2000, în Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 49-50.

[5] Curtea de Apel București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 273/1993, în *Culegere ...1993-1998,* p. 128-129.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1709/R/2009.

[7] Curtea de Apel Ploiești, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 18/2011 (portal.just.ro).

[8] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, minori și familie, litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 214/CM/2008 (Jurindex).

Conform jurisprudenței franceze, stabilirea orarului (programului) de lucru, ca și modificarea acestuia, se află în competența exclusivă a angajatorului, decurgând din principiul puterii de direcție pe care el o are. Ca urmare, pentru aceste operațiuni, nu este necesar, acordul prealabil al salariatului (Soc. 22 februarie 2000, Soc. 3 noiembrie 2011, nº 10-19702).

Dacă însă este vorba de reorganizare completă a repartizării muncii, acesta trebuie considerată ca fiind contractuală și necesită acordul salariatului. Astfel, constituie modificare a contractului trecea, chiar parțială de la un orar de muncă de zi la unul de noapte (soc. 5 iunie 2011), trecerea de la un orar fix la unul modular sau ciclic (soc. 28 septembrie 2010), precum și trecerea de la un orar continuu la unul discontinuu (nº 10-30033, în „Revue de droit du Travail" nº 12- decembrie 2011, p. 674).

[9] Curtea de Apel Alba Iulia, Secția pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 178/2008 (Jurindex).

[10] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1709/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 173-176.

este aceeaşi şi în ipoteza în care se stabilesc atribuţii noi, specifice altui compartiment, fără acordul salariatului[1].

Modificarea unilaterală (şi nelegală) este evidentă în situaţia în care salariatul este trecut într-o altă funcţie, unde i-au fost stabilite atribuţii noi, specifice, şi în plus, într-un alt loc de muncă[2].

Totodată, schimbarea din funcţie având ca rezultat şi micşorarea salariului nu poate fi făcută decât cu asentimentul salariatului, în caz contrar angajatorul procedează la modificarea unilaterală a contractului, ceea ce înseamnă încălcarea dispoziţiilor Codului muncii, întrucât atât funcţia, cât şi salariul constituie elementele esenţiale ale contractului, ce trebuie avute în vedere de părţi la încheierea acestuia şi care nu pot fi schimbate decât pe timp limitat şi tot cu acordul părţilor[3]. Soluţia se impune şi în situaţia în care măsura luată de angajator ar fi una „managerială, în interesul unităţii"[4].

Schimbarea funcţiei şi a salariului în mod unilateral nu este admisibilă nici chiar atunci când unitatea trece printr-un amplu proces de privatizare, fiind necesare înştiinţarea şi acordul salariatului[5].

Tot astfel, s-a decis că este nelegală modificarea unilaterală a felului muncii şi salariul prin trecerea dintr-o funcţie de conducere în una de execuţie[6], precum şi în cazul în care salariatul a fost eliberat din funcţia de şef de birou contabilitate şi i s-a sistat plata indemnizaţiei de conducere[7]. Într-adevăr, trecerea definitivă într-un post inferior celui deţinut anterior echivalează cu retrogradarea definitivă şi este, deci, nelegală[8].

S-a mai decis că aspectele legate de situaţia dificilă a angajatorului şi exprimarea de către majoritatea salariaţilor a acordului pentru modificarea contractelor individuale de muncă, constând în reducerea timpului de muncă şi, proporţional, a drepturilor salariale, nu pot justifica modificarea unilaterală a contractelor salariaţilor care nu şi-au dat acordul la modificare şi care, prin urmare, nu au semnat actele adiţionale ce o constatau[9]. Tot astfel, reducerea timpului de lucru de către angajator, unilateral, de la 8 ore pe zi la 4 ore pe zi, constituie o modificare nelegală a contractului individual de muncă[10].

Dar, în condiţiile în care salariatul s-a prezentat la locul de muncă, şi-a îndeplinit atribuţiile de serviciu, şi-a încasat drepturile salariale pentru munca depusă, iar ulterior, a semnat şi actul adiţional de modificare a contractului individual de muncă, în care s-a precizat expres funcţia pe care o ocupă, raporturile de muncă au fost modificate evident, prin acordul părţilor, iar nu printr-o decizie unilaterală a angajatorului[11].

---

[1] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, minori şi familie, litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 454/CM/2008 (www.jurisprudenţa.org).

[2] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, minori şi familie, litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 454/CM/2008 (Jurindex).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1931/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2010.

În speţă, s-a mai reţinut: dacă unitatea a constatat lipsuri sau abateri în activitatea salariatului, aceasta avea posibilitatea de a lua împotriva lui una din sancţiunile disciplinare prevăzute de lege, inclusiv desfacerea contractului de muncă, iar nu să-l modifice unilateral.

[4] Curtea de Apel Alba Iulia, Secţia pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 925/2008 (Jurindex).

[5] Tribunalul Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 721/2000, în Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 40-41.

[6] Curtea de Apel Timişoara, Secţia civilă, decizia nr. 3775/R/1999, *op. cit.*, p. 44-45; Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1328/R/2006 şi decizia nr. 1382/R/2006; decizia civilă nr. 3851/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012; p. 115-116.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3388/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2011, p. 87.

[8] Curtea de Apel Craiova, Secţia pentru conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3925/2008 (Jurindex).

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1736/R/2011, în Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă*, p. 31.

[10] Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, litigii de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie,decizia nr. 495/R/2010.

[11] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1169/R/2007, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 218.

Modificarea contractului se va realiza cu respectarea prevederilor art. 17 alin. (1), (2) şi (4) şi de art. 19 din Codul muncii, angajatorul având obligaţia de a informa salariatul cu privire la clauzele care urmează să le modifice[1].

2. Clasificarea cazurilor de modificare a contractului individual de muncă. Există mai multe cazuri de modificare a contractului; ele pot fi clasificate în funcţie de anumite criterii, astfel:

a) în raport *cu manifestarea de voinţă a părţilor contractante,* modificarea poate fi:
- convenţională (prin acordul părţilor);
- unilaterală (prin actul angajatorului);
- în temeiul legii (delegarea, detaşarea etc.)[2].

b) după elementul (sau elementele) contractului individual de muncă supuse modificării:
– unitatea (detaşare);
– felul muncii (detaşare, trecerea într-o altă muncă);
– locul muncii (delegare, detaşare);
– salariul.

c) după durată, modificarea poate fi:
– temporară (delegare, detaşare, trecerea temporară în altă muncă);
– definitivă (trecerea definitivă în altă muncă).

3. Delegarea

a) Reglementare. Noţiune. Delegarea este reglementată, de art. 42-44 din Codul muncii.

Ea constă în *executarea temporară de către salariat, din dispoziţia angajatorului, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu, în afara locului său de muncă* (art. 43).

Delegarea prevăzută de Codul muncii trebuie deosebită de delegaţia pe care gestionarul nevoit să lipsească are dreptul să o dea, potrivit Legii nr. 22/1969, cu acordul angajatorului, unei persoane, pentru ca aceasta să primească, să păstreze şi să elibereze bunurile în cazurile în care operaţiunile de gestiune nu pot fi întrerupte.

Instituţia delegării se deosebeşte şi de situaţia juridică potrivit căreia angajatorul poate numi prin decizie în posturile de conducere devenite vacante, până la ocuparea acestora prin examen sau concurs, a unui înlocuitor. Prin numirea unui înlocuitor cu delegaţie într-un post de conducere vacant este evident că are loc o schimbare a felului muncii.

Delegarea trebuie deosebită şi de delegarea de atribuţii pe trepte ierarhice şi compartimente de muncă. Aceasta este o operaţiune specifică dreptului administrativ şi reprezintă o măsură de ordin organizatoric, în virtutea căreia atribuţiile conferite prin lege unei persoane cu funcţie de conducere sunt executate de o alta, în baza actului de voinţă a titularului[3].

b) Caracteristici ale delegării. Din definiţia dată, rezultă mai multe caracteristici ale delegării.

Delegarea este o *măsură obligatorie* luată prin dispoziţia (decizia, ordinul) angajatorului, astfel încât refuzul nejustificat al salariatului de a o aduce la îndeplinire reprezintă o încălcare a îndatoririlor de serviciu, care poate atrage chiar concedierea[4]. Măsura însă trebuie să fie legală; ea se justifică numai prin interesele serviciului.

Evident că dispoziţia de delegare este *un act de dreptul muncii.*

Dacă sub aspectul legalităţii, delegarea este supusă controlului organelor de jurisdicţie a muncii[5], oportunitatea ei rămâne exclusiv la aprecierea angajatorului, care poartă răspunderea pentru buna organizare a muncii.

---

[1] A se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă...,* p. 229; *Idem, Dreptul muncii,* 2005, p. 81.

[2] Luminiţa Dima, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminiţa Dima, Oana Cazan, *Codul muncii. Comentarii pe articole,* vol. I, Articolele 1-171, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 218.

[3] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.,* p. 313 şi urm.

[4] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 1128/1966, în Revista română de drept nr. 3/1967, p. 160.

[5] A se vedea Sanda Ghimpu, L. Miller, *Delegarea, detaşarea şi transferarea angajaţilor,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1965, p. 68-73; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.,* p. 304.

De obicei, dispoziția de delegare se dă pe un formular tipizat. Această condiție nu privește însă validitatea delegării, ca act juridic, ci decurge din necesitatea respectării disciplinei financiare la acordarea și justificarea drepturilor băneşti.

Delegarea se dispune pe o anumită *durată de timp*. Într-adevăr, această măsură este luată pe un termen de până la 60 de zile calendaristice în 12 luni şi se poate prelungi pe perioade succesive de maxim 60 de zile calendaristice numai cu acordul salariatului [art. 44 alin. (1) fraza 1 din Codul muncii]. Prin urmare, numai pentru prima perioadă de 60 de zile delegarea are caracter obligatoriu. Orice prelungire ulterioară se înțelege în același interval de 12 luni, necesită acordul salariatului. Refuzul său pentru prelungirea delegării – se dispune imperativ – „nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia" [art. 44 alin. (2), fraza 2][1].

În privința judecătorilor și procurorilor însă, se cere acordul pentru ambele perioade (de cel mult 6 luni, prelungită cu încă 6 luni)[2].

Aşadar, perioadele de delegare nu se referă la zilele lucrătoare, ci la zilele calendaristice.

În cazul delegării, elementul contractului de muncă supus modificării *este locul obişnuit de muncă,* acesta putând fi sediul angajatorului, o unitate componentă sau o subunitate. Esențial pentru delegare este ca locul în care ea se efectuează *să nu fie locul obişnuit de muncă.*

Celelalte elemente esențiale ale contractului – felul muncii şi salariul – nu pot fi modificate.

Delegarea presupune existența *unui acord prealabil între angajator şi unitatea* la care este trimis salariatul. Acest acord trebuie să se refere la desfăşurarea muncii la locul delegării, precum şi la încetarea acesteia. Este indiferentă forma sub care se perfectează acordul, fiind însă esențială existența lui. O astfel de înțelegere reprezintă o cerință indispensabilă pentru desfăşurarea în condiții corespunzătoare a activității persoanei delegate la unitatea la care a fost trimisă.

Acordul nu este necesar în următoarele cazuri:

– când unitatea la care urmează să se facă delegarea este obligată prin lege să admită prezența salariatului delegat;

– când delegarea are loc la o subunitate sau la o formație de lucru proprie.

c) Efectele delegării. Pe timpul delegării, salariatul rămâne legat prin raportul juridic de muncă numai cu angajatorul care l-a delegat, fiindu-i subordonat numai acestuia, nu şi unității la care efectuează delegarea; el îşi păstrează funcția şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul său de muncă[3] [art. 44 alin. (2) din Codul muncii].

Cel aflat în delegare trebuie să respecte normele de disciplină şi de protecția muncii în unitatea în care îşi execută sarcinile, dar răspunderea sa disciplinară poate fi angajată numai față de angajatorul la care este încadrat. Pentru prejudiciile cauzate unei alte unități, în timpul executării delegării, persoana vinovată nu răspunde potrivit Codului muncii față de unitatea păgubită deoarece nu se află în raporturi de muncă cu aceasta; răspunderea ei civil delictuală poate fi angajată potrivit dreptului comun, conform art. 1349 alin. (3) din Codul civil. Unitatea prejudiciată poate solicita, pe cale judecătorească, despăgubiri de la autorul daunei (salariatul

---

[1] În literatura juridică se consideră că, din rațiuni similare, „ar trebui să se aplice, prin analogie, cerințele impuse în materia prelungirii detaşării de art. 46 alin. (3) din Codul muncii, adică refuzul salariatului să intervină „numai în mod excepțional şi pentru motive personale temeinice".

Se citează în favoarea acestei opinii şi art. 88 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 conform căruia refuzul delegării în situația funcționarilor publici poate interveni numai în cazul gravidității, al creşterii singur al copilului minor şi al stării de sănătate, dovedită cu certificat medical, care fac contraindicată delegarea (Ion Traian Ştefănescu, *Principalele aspecte... (I)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 16).

[2] Art. 57 alin. (3) şi (6) din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor şi procurorilor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior).

A se vedea şi art. 10 şi 17 din Regulamentul privind transferul şi detaşarea judecătorilor şi procurorilor, delegarea judecătorilor şi a procurorilor în funcția de judecător, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 193/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 329 din 12 aprilie 2006), modificat prin Hotărârea nr. 1074/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 748 din 14 octombrie 2014).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1169/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *op. cit.*, p. 242-243.

delegat, în calitate de prepus), fie de la angajatorul care a dispus delegarea (în calitate de comitent), fie de la ambii, în solidar[1].

În baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii, persoana delegată are *dreptul la plata cheltuielilor de transport şi de cazare,* precum şi la o *indemnizaţie de delegare.*

Spre deosebire de situaţia anterioară anului 1991, când legislaţia muncii era cea care reglementa, în detaliu şi în mod unitar, aceste cheltuieli, în prezent ele sunt reglementate *numai pentru personalul autorităţilor şi instituţiilor publice*[2].

În cazul personalului societăţilor, precum şi al oricăror persoane fizice sau juridice care au personal salariat, drepturile de delegare (şi cele de detaşare) se stabilesc prin negociere colectivă sau individuală – în acelaşi mod în care se stabilesc şi salariile.

În cazul personalului autorităţilor şi instituţiilor publice, Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006, enumeră drepturile celor trimişi în delegaţie (sau detaşaţi):

– indemnizaţia de delegare (şi detaşare), indiferent de funcţia celui în cază (art. 9-12 din anexă);

– cheltuieli de transport (art. 13-25);

– cheltuieli de cazare (art. 26-33)[3];

Asemănător, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 518/1995, personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar primesc, pe perioada delegării (şi detaşării), o indemnizaţie de delegare compusă din:

„a) o sumă zilnică, denumită în continuare diurnă, în vederea acoperirii cheltuielilor de hrană, a celor mărunte uzuale, precum şi a costului transportului în interiorul localităţii în care îşi desfăşoară activitatea;

b) o sumă zilnică, denumită în continuare indemnizaţie de cazare, în limita căreia personalul trebuie să îşi acopere cheltuielile de cazare. Prin cheltuieli de cazare se înţelege, pe lângă tarifele sau chiria plătite, şi eventualele taxe obligatorii pe plan local, precum şi costul micului dejun, atunci când acesta este inclus în tarif" [art. 5 alin. (1) lit. A)].

Concomitent cu drepturile specifice delegării, aşa cum am arătat mai sus, salariatul aflat în delegaţie îşi păstrează *dreptul la salariul* corespunzător funcţiei sau postului în care este încadrat. Salariul i se cuvine drept plată a muncii ce o prestează în delegare, în exercitarea atribuţiilor sale de serviciu, potrivit contractului de muncă şi în cadrul programului zilnic.

d) Încetarea delegării. Delegarea încetează în următoarele cazuri:

– la expirarea termenului până la care a fost dispusă;

– după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegării;

– prin revocarea măsurii de către angajator;

– ca urmare a încetării contractului de muncă al salariatului aflat în delegaţie;

– prin denunţarea contractului de muncă de către persoana delegată (demisia salariatului).

---

[1] A se vedea: Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 109; *Idem, Prezentarea de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 72-73; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii, comentată,* vol. XLVII (vol. 1/2003), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 131; Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* ediţia a III-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 384.

[2] A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării, în cadrul localităţii, în interesul serviciului (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1046 din 29 decembrie 2006), modificată ulterior; Hotărârea Guvernului nr. 518/1995 privind unele drepturi şi obligaţii ale personalului român trimis temporar în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 154 din 19 iulie 1995), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 58/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 558 din 27 iulie 2015).

[3] A se vedea: Brânduşa Vartolomei, *Reglementări recente referitoare la modificarea contractului individual de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2007, p. 83-88; Ana Vidat, *Consideraţii generale privind decontarea unor cheltuieli în cazul modificării raporturilor de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 33-47; Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 552/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2014, p. 119.

4. Detaşarea

a) Noţiunea şi specificul detaşării. În baza art. 45 din Codul muncii, detaşarea este actul prin care se dispune *schimbarea temporară a locului de muncă din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia.*

Tot o detaşare, dar cu caracter special, poate fi considerată şi munca prin agent de muncă temporară (art. 88-100 din Codul muncii).

Un caz particular de detaşare îl reprezintă şi cel reglementat de Hotărârea Guvernului nr. 83/2003 privind autorizarea societăţilor comerciale care prestează servicii de selecţie şi plasare a personalului navigant maritim şi fluvial român pe mare ce arborează pavilion român şi străin, precum şi instituirea unor măsuri de securitate financiară în caz de abandonare a acestuia în afara României[1]. Potrivit art. 3 alin. (2) din acest act normativ, „agenţia de personal navigant detaşează personalul navigant la armatorul solicitant în baza unui contract de furnizare personal, prin care sunt stipulate obligaţiile reciproce ale agenţiei şi ale armatorului"[2].

Specificul detaşării constă în aceea că:

– ea presupune în toate cazurile trimiterea temporară la un alt angajator pentru executarea unor sarcini ale acestuia;

– cel detaşat face parte pe durata detaşării din colectivul de muncă al noului angajator, subordonându-se acestuia;

– detaşarea modifică locul muncii prin schimbarea angajatorului, dar felul muncii (funcţia, profesia, meseria etc.) trebuie să rămână acelaşi[3];

– contractul individual de muncă iniţial încheiat cu angajatorul de origine subzistă şi în timpul detaşării; el se suspendă pe această perioadă.

Rezultă din cele de mai sus că detaşarea nu se dispune în cadrul aceleiaşi unităţi, de la o subunitate la alta[4], sau dintr-un post în altul[5], ci pentru a se lua această măsură este necesară solicitarea expresă din partea altei unităţi decât cea la care este angajat salariatul[6].

b) Caracteristici ale detaşării. Multe din trăsăturile caracteristice delegării sunt comune şi detaşării.

Astfel, detaşarea este *urmarea unei dispoziţii obligatorii* pentru salariat, refuzul nejustificat de a o executa putând atrage aplicarea sancţiunilor disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă. El poate refuza numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice [art. 46 alin. (3)]. Motivul de refuz trebuie invocat imediat angajatorului şi nu abia în calea de atac introdusă împotriva sentinţei tribunalului[7].

Privind motivele personale temeinice, pot fi avute în vedere cele statornicite de art. 89 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 în cazul funcţionarilor publici. Aceştia pot refuza detaşarea dacă se află în una din următoarele situaţii: graviditate; îşi cresc singuri copiii minori; starea sănătăţii, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detaşarea; aceasta are loc într-o

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 11 februarie 2003, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 2173/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1217 din 17 decembrie 2004).

[2] A se vedea pentru amănunte Şerban Beligrădeanu, *Natura juridică a contractului individual de ambarcare (îmbarcare)*, în „Dreptul" nr. 5/2003, p. 28-36; Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ediţia a III-a, revizuită şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 384.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 846/R/2008.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2028/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2010, p. 79-82.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2028/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 117-118.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 856/R/2005, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă...*, p. 238-239.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 552/R/2014, *cit. supra.*

localitate în care nu se asigură condiții corespunzătoare de cazare; sunt singuri întreținători de familie; motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării. S-a decis, în acest sens, de exemplu, că vârsta înaintată a părinților aflați în grija sa, justifică refuzul funcționarului public de a da curs măsurii, ordinul de detașare fiind nelegal, adoptat cu „exces de putere"[1].

Detașarea are un *caracter temporar;* durata sa este de cel mult un an, cu posibilitatea prelungirii în mod excepțional pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la acel angajator, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni [art. 46 alin. (1) și (2)].

Prin urmare, dacă pentru detașarea inițială, de până la un an nu se cere consimțământul salariatului – ulterior, în cazul prelungirii este nevoie de acest consimțământ.

Detașarea este limitată în timp; ea *poate fi prelungită din 6 în 6 luni*, fără nicio restricție, dacă există acordul ambelor părți. Formularea legii este ambiguă. Este vorba de acordul celor doi angajatori (cel care a dispus detașarea și cel care este beneficiarul detașării) sau de acordul acestui din urmă angajator și salariat? Suntem de părere că în cazul prelungirii detașării este necesar acordul tuturor celor trei părți implicate: angajatorul care a dispus detașarea, salariatul detașat și angajatorul beneficiar al detașării[2].

Prin dispoziții speciale se prevăd și alte perioade ale detașării.

Detașarea judecătorilor și procurorilor se poate dispune numai cu acordul scris al acestora pe o durată cuprinsă între 6 luni și 3 ani, și poate fi prelungită pentru o durată de până la 3 ani, o singură dată[3].

Ca și în cazul delegării, dispoziția de detașare *se dă în scris*, fără ca aceasta să constituie o condiție de valabilitate, forma scrisă fiind determinată de necesitatea respectării disciplinei financiare la acordarea și decontarea drepturilor băneşti ale celor detașați; cel detașat își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul de muncă [art. 42 alin. (2) din Codul muncii].

Între delegare și detașare există deosebiri substanțiale care le individualizează ca instituții distincte. Astfel, detașarea, în sensul concret al termenului, reprezintă o *dislocare temporară* a salariatului în cauză de angajatorul care este parte a contractului de muncă. Acest contract rămâne în ființă, dar *este suspendat* (ceea ce nu se întâmplă la delegare); el face obiectul unei *cesiuni temporare și parțiale* între doi angajatori. În cadrul unor relații de colaborare, primul angajator convine să cedeze pe *o anumită perioadă de timp o parte din drepturile și atribuțiile* ce-i revin din contract, acceptă deci să fie înlocuit de un alt angajator, în *scopul îndeplinirii de către aceasta a sarcinilor proprii.*

Conjugarea dintre menținerea *contractului de muncă* cu angajatorul în care salariatul în cauză este încadrat și *cesiunea lui temporară și parțială* către un alt angajator reprezintă caracteristica esențială a detașării, din care decurg celelalte trăsături definitorii ale sale.

Această cesiune presupune o relație de colaborare și o convenție, angajatorul unde salariatul este încadrat cu contract de muncă acceptând să fie înlocuit cu un alt angajator. De aceea, este de principiu că salariatul poate fi detașat numai într-un post vacant ori al cărui titular lipsește temporar și poate fi înlocuit potrivit legii.

Dacă la angajatorul cesionar nu există un post vacant sau temporar vacant la momentul detașării, iar scopul detașării nu a fost acela al îndeplinirii de către salariat la acest angajator a unor sarcini proprii, dispoziția prin care s-a luat măsura detașării este nelegală.

---

[1] Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 1135/2012 (www.juridice.ro).

[2] În același sens, în literatura juridică se menționează că „în realitate, pentru prelungire, operează un acord tripartit (cei doi angajatori și salariatul)" (Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 362).

[3] Art. 58 alin. (1) și (2) din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor.

A se vedea și art. 5-7 din Regulamentul privind transferul și detașarea judecătorilor și procurorilor, delegarea judecătorilor și a procurorilor în funcția de judecător, aprobat prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 193/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 329 din 12 aprilie 2006), modificată ulterior.

Detaşarea lucrătorilor străini pe teritoriul României, este posibilă numai în baza autorizației de muncă eliberată de Oficiul Român pentru Imigrări[1].

c) Efectele detaşării. Detaşarea având ca scop îndeplinirea unei activități ori a unor sarcini proprii angajatorului cesionar, salariatul detaşat se *încadrează în colectivul acestuia.*

Funcția încredințată celui detaşat la unitatea cesionară trebuie să corespundă felului muncii prestate la angajatorul de care salariatul aparține. Schimbarea funcției se poate face în mod excepțional, numai cu consimțământul expres al persoanei detaşate. De asemenea, prin detaşare nu i se poate crea o situație mai grea, nefiind îngăduit să i se pretindă îndeplinirea unei alte activități decât cea prevăzută în contractul de muncă[2].

Cu privire la drepturile cuvenite salariatului detaşat, art. 47 din Codul muncii prevede că acestea se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea. Dar, el beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de la angajatorul la care este detaşat. Dacă la noul angajator nivelul salariului este mai scăzut, va beneficia de salariul avut la angajatorul său (care l-a detaşat). În situația în care la angajatorul cesionar nivelul drepturilor salariale este mai ridicat decât față de cel avut la angajatorul cedent, va primi acestea drepturi.

Angajatorul cedent are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul cesionar să își îndeplinească integral şi la timp toate obligațiile față de salariat.

Dacă angajatorul cesionar nu își îndeplineşte aceste obligații, ele vor fi îndeplinite de angajatorul cedent, inclusiv în ceea ce priveşte plata salariului.

În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplineşte obligațiile respective, salariatul detaşat are dreptul de a reveni la locul său de muncă, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Dreptul la concediul de odihnă al celui detaşat nu poate fi afectat de detaşarea care a avut loc. Salariatul va beneficia de concediu, în condițiile determinate la angajatorul cu care a încheiat contractul de muncă, inclusiv în ceea ce priveşte programarea inițială.

Potrivit art. 42 alin. (2) din Codul muncii, salariatul are dreptul la *păstrarea funcției* într-un dublu sens: angajatorul cedent, care nu poate încadra o altă persoană pe postul celui detaşat decât în mod temporar, fiind obligată să-l reprimească pe titular la încetarea detaşării; la angajatorul cesionar, unde încadrarea trebuie să se facă în aceeaşi funcție sau, în mod excepțional, într-o funcție similară, cu respectarea obligatorie a calificării profesionale a salariatului.

Curtea Constituțională a constatat că dispozițiile art. 67 din Codul muncii anterior (preluate de actualul Codul muncii – art. 42 alin. (2) sunt în deplină concordanță cu prevederile constituționale, deoarece nu încalcă principiul egalității cetățenilor şi nu instituie privilegii sau discriminări. Toți salariații delegați, detaşați sau trecuți temporar în altă muncă, beneficiază de tratament juridic identic. Păstrarea de aceşti salariați a funcțiilor şi a salariilor avute anterior demonstrează tratamentul lor juridic egal în raport cu ceilalți salariați care nu au fost delegați sau detaşați, ci menținuți la locul de muncă inițial.

Curtea nu a reținut nici îngrădirea exercițiului dreptului la protecția socială a muncii, întrucât păstrarea funcției şi a salariului avute anterior sau chiar plata unui salariu mai mare în cazul în care noua muncă este mai bine remunerată constituie garanții legate de dreptul de protecție socială a muncii, drept consfințit în Constituție[3].

Ca urmare a desfăşurării activității, pe perioada detaşării, în cadrul angajatorului cesionar, cel în cauză este *subordonat acestuia care exercită puterea disciplinară.* Dar, acesta este

---

[1] A se vedea Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014).

[2] În acest sens, de exemplu, art. 58 alin. (3) din Legea nr. 303/2004 prevede că „în perioada detaşării, judecătorii şi procurorii îşi păstrează calitatea de judecător sau procuror şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul detaşat".

[3] Decizia nr. 248/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 665 din 16 decembrie 2000).

limitată din cauza necesității menținerii raporturilor de muncă dintre salariatul detașat și angajatorul care a dispus detașarea[1]. Practic, angajatorul cesionar nu ar putea, independent, să aplice decât sancțiunea *avertismentului scris* [art. 248 alin. (1) lit. a)]. Celelalte sancțiuni, care presupun modificarea funcției (și anume retrogradarea) și diminuarea salariului [art. 248 alin. (1) lit. b)-d)], nu numai că nu pot depăși durata detașării, dar ele pot fi dispuse doar cu acordul angajatorului cedent. Și tot numai acesta din urmă *are dreptul să dispună concedierea* (ca, de altfel, să constate și încetarea raportului de muncă pentru oricare dintre celelalte motive, prevăzute de lege)[2].

Salariatul detașat răspunde patrimonial direct față de angajatorul cesionar pentru prejudiciile cauzate în legătură cu activitatea sa, conform art. 254 și urm. din Codul muncii. În mod corespunzător, acest angajator poartă răspunderea pentru prejudiciile cauzate celui detașat, precum și față de terți, pentru daunele produse prin faptele salariatului, în legătură cu munca efectuată.

Salariatul detașat are dreptul la indemnizația de detașare, la plata cheltuielilor de transport și cazare[3].

Pe toată durata detașării el primește o *indemnizație* al cărei rol, asemenea indemnizației de delegare, este de a compensa cheltuielile suplimentare de hrană și întreținere, prilejuite de dislocarea sa din mediul de viață obișnuit. Această indemnizație se poate acorda numai dacă condițiile de muncă și transport nu permit salariatului aflat în detașare să se înapoieze zilnic în localitatea de unde a fost detașat.

Diurna și decontarea cheltuielilor de cazare și transport pe perioada detașării se stabilesc diferit în funcție de natura angajatorului, astfel:

– în cazul salariaților din societățile comerciale și regiile autonome, companiile și societățile naționale și al oricăror persoane juridice sau fizice care au personal salariat, drepturile pecuniare pe perioada detașării se negociază prin contractul colectiv sau individual de muncă;

– pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, drepturile pe perioada detașării sunt reglementate, prin Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 606/1996 (art. 8^1)[4] s-a dispus că pentru muncitorii români care se deplasează în străinătate pentru executarea de lucrări de construcții, reparații, amenajări la imobilele misiunilor diplomatice, oficiilor consulare, și ale celorlalte forme de reprezentare în străinătate au dreptul la o diurnă în valută în cuantum de 75% din diurna de categoria I indicată pentru fiecare țară la anexa din Hotărârea Guvernului nr. 518/1995.

Evident că în situația în care dreptul la diurnă este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil, acesta se acordă în temeiul dispozițiilor contractuale și nu al actului normativ menționat[5].

d) Nulitatea și încetarea detașării. Detașarea constituie o măsură care trebuie dispusă în cadrul și în condițiile prevăzute de lege. Orice încălcare a acestor norme presupune declanșarea unei nulități virtuale în sensul că detașarea suferă de acest viciu de când a fost nesocotită norma juridică respectivă și până când nulitatea este constatată de un organ competent. *Nulitatea poate fi totală* atunci când prin încălcarea legii detașarea este imposibil de dus la îndeplinire, de exemplu, când funcția în care este încadrat salariatul în cauză la angajatorul la care a fost detașat nu corespunde pregătirii sale profesionale sau nu este determinată de interesele reale ale serviciului ori când nu există post liber corespunzător la angajatorul

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2137/R/2011.

[2] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 319-322.

[3] Ana Vidat, *op. cit.*, p. 33-47.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 177 din 5 august 1996, care modifică Hotărârea Guvernului nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 154 din 19 iulie 1995), modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 19/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 46 din 20 ianuarie 2015).

[5] Curtea de Apel Galați, Secția pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 124/R/2009, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 2/2009, p. 41-42.

cesionar. Este lovită de nulitate detaşarea care nu a produs efecte juridice, „Mai mult, din interpretarea gramaticală, logică şi sistematică a dispoziţiilor art. 41, 42 şi 45 din Codul muncii, se desprinde ideea că decizia de detaşare nu poate viza decât situaţia unui singur salariat, iar nu a mai multora sau a unui întreg compartiment din structura angajatorului"[1].

Nulitatea este parţială în cazul în care după înlăturarea clauzei ilegale, detaşarea poate fi executată cel puţin în parte în condiţii legale. Clauza nelegală se va considera nescrisă şi inoperantă; pentru a exemplifica, este parţial nulă detaşarea dispusă de la început printr-un singur ordin pe o perioadă mai mare de un an ca activitate neîntreruptă. Dispoziţia va produce efecte înăuntrul perioadei prevăzute de lege (un an), iar apoi devine inoperantă.

Detaşarea *încetează,* ca şi delegarea, în următoarele cazuri:

– la expirarea termenului pentru care a fost dispusă[2];

– prin revocarea ei de către angajatorul cedent;

– prin concedierea salariatului pentru orice motiv prevăzut de lege de către angajatorul care a dispus detaşarea;

– la încetarea raporturilor de muncă prin acordul părţilor (rezilierea contractului individual de muncă), situaţie în care este necesar numai consimţământul angajatorului cedent;

– prin încetarea contractului de muncă din iniţiativa salariatului; în acest caz, preavizul va trebui adresat angajatorului de origine, cu care s-a încheiat contractul de muncă. Pentru necesităţi de ordin practic privind organizarea muncii şi producţiei la angajatorul unde a avut loc detaşarea, este recomandabil ca preavizul să fie adresat şi acestuia;

– la expirarea termenului prevăzut în contractul individual de muncă în cazul în care a fost încheiat pe o durată determinată.

Detaşarea mai poate înceta şi în cazul în care angajatorul la care lucrează salariatul detaşat aplică unilateral dispoziţiile referitoare la desfacerea contractului individual de muncă sau când îi stabileşte alte sarcini de serviciu, fără legătură cu felul muncii sale. O asemenea măsură are drept efect doar încetarea detaşării, fără a afecta contractul individual de muncă[3].

În legătură cu încetarea detaşării ca urmare a stingerii raporturilor de muncă, sunt importante următoarele precizări cu caracter special:

– în cazul în care, contractul individual de muncă urmează a înceta pentru motive obiective (dizolvarea angajatorului de origine, reintegrarea predecesorului), salariatul detaşat poate încheia cu angajatorul unde lucrează efectiv un nou contract;

– când salariatul nu acceptă o asemenea rezolvare a situaţiei sale, angajatorul de care aparţine este obligat să-i ofere o altă muncă corespunzătoare pregătirii sale profesionale ori să ia măsuri pentru recalificarea sa.

5. Detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale. Este reglementată, cu caracter general, prin Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii[4]. În vederea asigurării respectării şi aplicării acestui instrument, a fost adoptată Directiva 2014/67/UE a parlamentului European şi a Consiliului din 15 mai 2014[5]. De asemenea, detaşarea în discuţie este reglementată prin Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 399/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2014, p. 119.

[2] La împlinirea acestui termen, raportul juridic de muncă dintre cel detaşat şi angajatorul cesionar încetează de plin drept, personalul în cauză revenind la angajatorul cedent, în funcţia şi cu salariul avut anterior (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 665/R/2005, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă...*, p. 241).

[3] Pentru prezentarea opiniilor din literatura juridică privind încetarea detaşării, a se vedea, Emilian Lipcaru, *Consideraţii în legătură cu detaşarea salariaţilor în Codul muncii*, în „Dreptul" nr. 5/2013, p. 116-122.

[4] Pentru amănunte, a se vedea Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la detaşarea salariaţilor pentru prestări de servicii în statele Uniunii Europene*, în „Dreptul" nr. 3/2010, p. 132-150.

[5] Pentru o analiză a acestei directive, a se vedea, Ilie Dumitru, *Perspective legislative în domeniul detaşării lucrătorilor în Uniunea Europeană, după 2016. Transpunerea Directivei nr. 2014/67/UE*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2015, p. 21-27.

securitate socială (care a abrogat Regulamentul (CEE) nr. 1404/71), a cărui procedură de punere în aplicare a fost stabilită prin Regulamentul (CE) nr. 987/2009 a Parlamentului European şi al Consiliului din 16 septembrie 2009[1].

Detaşarea potrivit normelor europene are o semnificaţie diferită de cea dată de legea naţională (art. 45 din Codul muncii). Într-adevăr, art. 12 alin. (1) din Regulamentul nr. 883/2004 prevede că detaşarea reprezintă *situaţia în care un salariat, ce îşi desfăşoară activitatea într-un stat membru pentru un angajator, este trimis de către angajatorul său în alt stat membru pentru a lucra pentru un alt angajator (beneficiar).*

Detaliat, conform art. 1 pct. 3 din Directiva 96/71/CE, este vorba de:

a) detaşarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşările şi destinatarul prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detaşarea şi lucrător pe perioada detaşării sau

b) detaşarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparţine grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detaşarea şi lucrător pe perioada detaşării sau

c) detaşarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziţie un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înfiinţată sau care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziţie lucrătorul şi lucrător pe perioada detaşării.

Se observă, aşadar, că în cazul detaşării cu caracter transnaţional, de regulă, lucrătorul rămâne sub autoritatea angajatorului său, în beneficiul căruia continuă să îşi desfăşoare activitatea; situaţia este diferită de cea reglementată de dreptul nostru intern conform căreia detaşarea presupune trecerea salariatului sub autoritatea unui alt angajator, în beneficiul căruia este prestată şi munca.

Detaşarea transnaţională se aseamănă din punct de vedere al conţinutului, cu delegarea reglementată de art. 43 din Codul muncii.

Durata detaşării este, în principiu, aceeaşi: un an [art. 46 alin. (1) din Codul muncii, art. 3 pct. 6 din Directiva 96/71/CE].

În afară de salariu, lucrătorii detaşaţi în străinătate au mai multe drepturi, stabilite în baza dispoziţiilor Codului muncii [art. 44 alin. (2) şi art. 47], după cum urmează:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare şi a costului cazării potrivit condiţiilor stabilite prin contract colectiv de muncă aplicabil;

b) diurna de deplasare, al cărei cuantum se stabileşte prin negociere la nivel de ramură, grupuri de unităţi sau unitate, nivelul minim al diurnei este cel stabilit în actele normative ce se aplică la instituţiile publice (Hotărârea Guvernului nr. 518/1995).

Potrivit art. 3 alin. (7), fraza a II-a din Directiva 96/71/CE, „alocaţiile specifice detaşării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detaşare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare şi masă"[2].

---

[1] A se vedea Luminiţa Dima, *Relaţii de muncă şi industriale în Uniunea Europeană,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 171-185; Vlad Irimia, *Detaşarea lucrătorilor în Uniunea Europeană – probleme şi soluţii practice,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013, p. 41-46.

Detaşarea profesorilor este posibilă în temeiul *Convenţiei pentru definirea statutului şcolilor europene din 21 iunie 1994*, intrată în 1 octombrie 2002.

În aplicarea art. 12 pct. 4 lit. a) şi a art. 25 pct. 1, Curtea Europeană de Justiţie a decis că profesorii detaşaţi au dreptul de a avea acces la aceeaşi promovare profesională şi la aceeaşi creştere salarială ca omologii lor naţionali (Hotărârea din 2 februarie 2012, în cauză C-545/09, selecţie Laura Georgescu, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2013, p. 117-132).

[2] Într-o cauză soluţionată de Curtea de casaţie franceză (Camera socială), s-a pus problema dacă sumele acordate salariaţilor detaşaţi trebuie luate în considerare *pentru a aprecia dacă salariul minim a fost respectat.* În speţă, 5 salariaţi manuali portughezi au fost detaşaţi în Franţa. Remuneraţia lor cuprindea plata sumelor cu titlu

Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 a fost transpusă în dreptul naţional prin Legea nr. 344/2006[1]. Acest act normativ se aplică:

a) întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene care, în cadrul prestării de servicii transnaţionale, detaşează pe teritoriul României salariaţi cu care au stabilite raporturi de muncă în condiţiile stabilite la art. 4 alin. (1);

b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaţionale, detaşează, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, salariaţi cu care au stabilite raporturi de muncă (art. 1).

Salariatul detaşat pe teritoriul României este salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României [art. 3 alin. (1) lit. b)].

Salariat detaşat de pe teritoriul României este salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene [art. 3 alin. (1) lit. b)].

Măsurile cu caracter naţional sunt prevăzute la art. 4 din lege.

Ele se referă la:

„a) detaşarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii şi sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşarea şi beneficiarul prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

b) detaşarea unui salariat la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparţine grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

c) punerea la dispoziţie a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi agentul de muncă temporară".

În cazul situaţiei de la lit. b), este vorba de:

„a) detaşarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii şi sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşarea şi beneficiarul prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul unui

---

salariu de bază, de detaşare în străinătate şi indemnizaţii de masă. Salariaţii au susţinut că sumele acordate cu titlu de detaşare constituie rambursarea cheltuielilor suplimentare generate de situaţia acelei detaşări şi trebuie excluse din salariul minim.

Camera socială, în baza art. R. 1262-8 din Codul muncii, a considerat nefondate pretenţiile salariaţilor. Conform acestui text, care transpune în dreptul francez dispoziţiile art. 3 din Directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996, indemnizaţiile proprii detaşării sunt privite ca făcând parte din salariul minim, cu excepţia sumelor acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detaşării, şi cele suportate de angajator, cum sunt cheltuielile de deplasare, de cazare sau de hrană, cheltuieli ce nu pot fi puse în sarcina salariatului detaşat (Hotărârea din 13 noiembrie 2014, nº13-19095 în „Revue de droit du Travail", nº 12 – décembre 2014, p. 730).

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 636 din 24 iulie 2006, modificată prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 28/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 476 din 30 iunie 2015).

În aplicarea Legii nr. 344/2006, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale pe teritoriul României (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 111 din 14 februarie 2007).

A se vedea şi Ordonanţa Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014).

stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară."

Salariații detașați pe teritoriul României, beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin legea română și/sau prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, cu privire la:

„a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;

d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;

e) sănătatea și securitatea în muncă;

f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;

g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare" [art. 6 alin. (1)].

Salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare valabile în statul membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană, pe al cărui teritoriu sunt prestate serviciile, cu privire la:

„a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;

d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;

e) sănătatea și securitatea în muncă;

f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;

g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare" [art. 7 alin. (1)].

Privind *salariul minim* de prevede că acesta este cel „aplicabil pe teritoriul României pentru salariatul detașat pe teritoriul României, respectiv salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României" [art. 3 alin. (1) lit. c)].

Prin cheltuielile generate de detașare se înțelege „orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării" [art. 3 alin. (1) lit. d)].

Indemnizația specifică detașării este cea acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare" [art. 3 alin. (1) lit. e)][1].

[1] Legea noastră este conformă normelor și jurisprudenței europene. Astfel prin Hotărârea din 12 februarie 2015 – Cauza C-396/13, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (publicată în „Revue de droit du Travail" no 3 – mars 2015, p. 154) a reținut: Art. 3 din Directiva 96/71 din 16 decembrie 1996 privind lucrătorii detașați în statele membre UE

Prin Ordonanța de urgență Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România[1] s-a precizat că „în vederea detașării pe teritoriul României a unui străin este necesar ca beneficiarul prestării de servicii să obțină avizul de detașare. Acesta se eliberează de către Inspectoratul General pentru Imigrări, la cererea beneficiarului prestării de servicii..." (art. 20)[2]. Un astfel de beneficiar, care este „persoana fizică sau juridică din România ori o reprezentanță, sucursală sau filială din România a unei persoane juridice străine care, în baza unui contract sau, după caz, a unei decizii de detașare, primește în vederea desfășurării unei activități lucrative pe teritoriul României un străin angajat al unei persoane juridice cu sediul în străinătate" [art. 2 alin. (1) lit. b)], „poate primi în vederea desfășurării unei activități lucrative pe teritoriul României un străin angajat al unei persoane juridice cu sediul în străinătate, numai dacă:

a) străinul îndeplinește condițiile speciale de pregătire profesională, experiență în activitate și autorizare, potrivit legislației în vigoare, și nu are antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României;

b) are achitate obligațiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii;

c) desfășoară efectiv activitatea pentru care solicită detașarea străinului;"

d) nu a fost sancționat pentru primirea la muncă a până la 5 străini (sau români) fără drept de muncă sau fără contract de muncă [art. 36 alin. (1) din Ordonanță și art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii; art. 9 alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011], în ultimii 2 ani anterior depunerii cererii;

e) nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, prevăzută de Codul penal;

f) contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă stabilit potrivit art. 29 alin. (1) nu a fost epuizat;

g) străinul care urmează a fi detașat îndeplinește condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 și nu se află în vreunul dintre cazurile de nepermitere a intrării în România.

Avizul de detașare se eliberează de Inspectoratul General pentru Imigrări (art. 22-24).

Pot fi detașați fără obținerea în prealabil a avizului de detașare, străinii din următoarele categorii:

„a) străinii angajați ai persoanelor juridice cu sediul în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European ori în Confederația Elvețiană, detașați în România, cu condiția prezentării permisului de ședere din acel stat;

---

garantează salariaților detașați un salariu minim existent în țara unde s-a dispus detașarea fixat de legea de aici sau de convențiile colective aplicabile. Paragraful 7 al art. 3 prevede: „alocațiile (indemnizațiile) proprii detașării sunt considerate ca făcând parte din salariu minim în măsura în care ele nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efective efectuate cu ocazia detașării, cum sunt cele de călătorie, locuință și hrana. Răspunzând, Curtea a considerat că indemnizația zilnică acordată, pentru a asigura protecția socială a lucrătorilor primită pentru compensarea inconvenientelor detașării ca și indemnizația de traseu cotidian trebuie inclusă în calculul salariului minim întrucât ele nu vizează compensarea cheltuielilor efective făcute de lucrători.

În aceeași logică, Curtea a considerat luarea în calcul a cheltuielilor cu cazarea și tichetele de masă, care au vocația de a compensa costul vieții efective al lucrătorilor, urmare a detașării nu vor fi intra în salariul minim. În privința tichetelor de vacanță, acordată lucrătorilor pe durata concediului de odihnă anual, Curtea a relevat că acestea corespund salariului minim la care ei aveau dreptul în perioada de referință.

Dar, atunci când salariile din țara de origine sunt mai ridicate – potrivit convențiilor colective -, acestea vor fi acordate salariaților respectivi. Angajatorul care detașează nu poate să propună celor detașați un salariu mai mic decât cel cuvenit lucrătorilor locali.

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014.

Transpune Directivele 2004/114/CE, nr. 2005/71/CE, nr. 2008/115/CE, nr. 2009/50/CE, nr. 2009/52/CE, nr. 2011/98/UE.

[2] Mitică Purcaru, *Studiu privind detașarea lucrătorilor. Norme europene și naționale*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2015, p. 59-70.

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

b) străinii care desfăşoară activităţi didactice, ştiinţifice sau alte categorii de activităţi specifice cu caracter temporar în instituţii de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale ori ca titulari ai unui drept de şedere pentru desfăşurarea de activităţi de cercetare ştiinţifică şi personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educaţiei naţionale, precum şi străinii care desfăşoară activităţi artistice în instituţii de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;

c) străinii care urmează să desfăşoare pe teritoriul României activităţi temporare solicitate de ministere ori de alte organe ale administraţiei publice centrale sau locale ori de autorităţi administrative autonome;

d) străinii care urmează să desfăşoare activităţi lucrative în baza acordurilor, convenţiilor sau înţelegerilor internaţionale la care România este parte" (art. 25).

6. Trecerea temporară în altă muncă

A. Noţiune. Temei legal. Instanţa supremă a statuat că prin trecerea temporară în altă muncă se înţelege „schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiaşi unităţi pe o perioadă scurtă de timp"[1].

Această situaţie a fost definită ca modificarea unilaterală a contractului de muncă în temeiul căreia salariatul îndeplineşte, într-o perioadă determinată, o altă funcţie sau meserie decât cea prevăzută în contract şi care trebuie să corespundă – cu unele excepţii stabilite de lege – calificării sale profesionale[2].

Având în vedere caracterul excepţional, această măsură *este posibilă şi fără consimţământul celui în cauză*, care însă se va putea adresa organului jurisdicţional, dacă apreciază că drepturile sale au fost încălcate[3].

Atunci când se referă la trecerea temporară într-o altă muncă decât cea prevăzută în contract, legea are în vedere *felul muncii,* considerat în mod unanim ca un element esenţial al contractului de muncă.

Pentru individualizarea felului muncii, principalul criteriu îl constituie *funcţia* sau *meseria;* aceasta constă în totalitatea atribuţiilor, sarcinilor sau lucrărilor care trebuie să fie aduse la îndeplinire pe baza unei anumite calificări profesionale[4]. De aceea, schimbarea unilaterală a funcţiei sau a meseriei este inadmisibilă, întrucât încalcă principiul stabilităţii în muncă. Postul şi locul de muncă – un anumit compartiment, o subunitate etc. nu au rol esenţial în stabilirea felului muncii. În cadrul aceleiaşi funcţii pot figura mai multe posturi, iar dacă funcţia şi salariul rămân neschimbate, trecerea dintr-un compartiment în altul nu reprezintă o modificare unilaterală a contractului de muncă[5].

Numai în unele cazuri – mai rare în practică – un anumit post sau un anumit loc în care se prestează munca ar fi putut fi determinant la încheierea contractului şi, deci, nu poate fi schimbat în mod unilateral[6]. Uneori, un criteriu auxiliar, pentru diferenţierea unor funcţii foarte apropiate sub aspectul pregătirii profesionale şi atribuţiilor, îl constituie salariul[7].

---

[1] Tribunalul Suprem, decizia de îndrumare nr. 9/1974, în *Culegere de decizii pe anul 1974,* p. 27.

[2] A se vedea, de exemplu, Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 323.

[3] În cazul funcţionarilor publici, Legea nr. 188/1999 prevede expres „mutarea temporară pe o altă funcţie publică... în interesul autorităţii sau instituţiei publice", de către conducătorul acesteia, „pentru o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic" [art. 91 alin. (4)].

Curtea Constituţională a constatat că acest text „nu încalcă, prin conţinutul său, exercitarea dreptului la muncă şi nu afectează nici libertatea alegerii profesiei sau a locului de muncă. Aceasta, deoarece, potrivit aceloraşi prevederi legale criticate, mutarea funcţionarului public în cadrul altui compartiment al aceleiaşi instituţii sau autorităţi publice are caracter temporar, nu poate depăşi o perioadă de maximum 6 luni într-un an, nu afectează statutul şi drepturile salariale anterior dobândite. Totodată, această decizie se dispune motivat şi se întemeiază pe raţiuni ce ţin de interesul acelei autorităţi sau instituţii publice, urmărind o mai eficientă funcţionare a sa" (Decizia nr. 1071/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 849 din 11 decembrie 2007).

[4] Tribunalul Suprem, Secţia civilă, decizia nr. 86-1979 în Revista română de drept nr. 6/1975, p. 44.

[5] Tribunalul Suprem, Secţia civilă, decizia nr. 86/1979, *cit. supra.*

[6] De pildă, prestarea muncii în imediata apropiere a domiciliului salariatului se impune ţinându-se seama de o anumită invaliditate a acestuia (Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 1217/1962, în *Culegere de decizii,* 1962, p. 249).

[7] Tribunalul Neamţ, decizia civilă nr. 586/1981, „Revista română de drept" nr. 7/1982, p. 86.

Trecerea temporară în altă muncă este posibilă şi în altă unitate, în care caz această măsură se combină cu detaşarea.

B. Situaţii. Trecerea temporară în altă muncă poate fi realizată în două situaţii:

a) prima, când este necesar consimţământul special al salariatului;

b) a doua, în care măsura este obligatorie.

Printre cazurile din prima situaţie se află:

– numirea unui înlocuitor cu delegaţie (girarea unei funcţii vacante), inclusiv numirea temporară într-o funcţie de conducere[1];

– înlocuirea unei persoane care lipseşte temporar de la serviciu şi căruia angajatorul este obligat să-i păstreze postul.

În conformitate cu art. 48 din Codul muncii, angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului în cazul:

– unor situaţii de forţă majoră;

– cu titlu de sancţiune disciplinară[2];

– ca măsură de protecţie a salariatului.

În caz de forţă majoră, trecerea temporară în altă muncă nu poate avea loc decât pe perioada în care acţionează acea împrejurare externă imprevizibilă şi de neînlăturat; dacă sunt neînţelegeri, salariatul se poate adresa instanţei de judecată, care va hotărî dacă angajatorul abuzează sau nu de dreptul său.

De pildă, desfăşurarea cercetării penale a celui în cauză nu constituie o împrejurare externă imprevizibilă şi de neînlăturat, care să poate fi asimilată situaţiei de forţă majoră ca excepţie de la regula modificării contractului individual de muncă prin acordul părţilor[3].

Cu titlu de sancţiune disciplinară, modificarea temporară a contractului de muncă intervine atunci când angajatorul, în conformitate cu art. 248 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, *aplică sancţiunea retrogradării din funcţie.* Pe perioada respectivă (de la 1 la 3 luni), salariatul sancţionat va fi trecut într-o altă funcţie (inferioară).

Ca măsură de protecţie a salariatului, trecerea temporară în altă muncă intervine:

– dacă pe baza recomandării medicale trebuie să presteze o muncă mai uşoară;

– pentru pensionarii de invaliditate gradul III.

În legătură cu primul caz, de exemplu, art. 39 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidentele de muncă şi boli profesionale[4] prevede că asiguraţii care, din cauza unei boli profesionale sau a unui accident de muncă nu îşi mai pot desfăşura activitatea la locul de muncă pe care l-au avut anterior manifestării riscului asigurat, pot trece temporar în alt loc de muncă. Este deci, o facultate, aplicabilă numai dacă angajatorul dispune de un loc de muncă adecvat stării de sănătate a salariatului. În caz contrar, singura soluţie legal posibilă rămâne concedierea celui în cauză pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii, deoarece aceasta nu-i mai permite să-şi îndeplinească obligaţiile de serviciu.

În termeni asemănători se pune şi problema pensionării de invaliditate de gradul III, caracterizată de pierderea a cel puţin jumătate din capacitatea de muncă, salariatul putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare stării sale de sănătate.

---

[1] În acest sens, art. 25 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010) prevede că exercitarea cu caracter temporar a unei funcţii de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplineşte condiţiile specifice pentru ocuparea funcţiei de conducere şi care nu a fost sancţionată disciplinar, pe o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic, perioadă care poate fi prelungită cu maximum 6 luni.

[2] Art. 248 alin. (1) lit. b) din Codul muncii prevede sancţiunea disciplinară a retrogradării din funcţie pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1017/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2009, p. 113-118.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014.

Tot ca măsură de protecție, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003[1] prevede (în art. 9), că în cazul în care o salariată este gravidă, a născut recent (adică şi-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut) sau alăptează şi desfăşoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii şi alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile şi/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze în alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale[2]. Schimbarea locului de muncă va interveni şi în ipoteza în care angajatorul nu poate să amenajeze condițiile de muncă şi/sau programul de lucru, astfel încât, după caz, să se asigure salariatei, la intervale regulate de timp, pauze pentru repaus în poziție şezând sau, respectiv, pentru mişcare (art. 12). De asemenea, aceeaşi ordonanță dispune că în cazul în care o astfel de salariată desfăşoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar [art. 20][3].

Măsurile prevăzute de art. 48 din Codul muncii privind modificarea locului şi felului muncii fără consimțământul salariatului *au caracter temporar*, nu definitiv.

Acest caracter provizoriu al unei atare măsuri trebuie menționat în cuprinsul deciziei angajatorului[4].

O asemenea decizie, ca măsură de protecție a salariatului trebuie să cuprindă următoarele mențiuni obligatorii: perioada pentru care decizia produce efecte juridice, chiar prin indicarea unui termen incert, ca, de exemplu, vindecarea sau ameliorarea bolii de care suferă cel în cauză, problemele lui de sănătate şi recomandările formulate de medicul de medicina muncii ce au fost avute în vedere la emiterea acelei decizii, pentru a fi posibilă verificarea legalității acesteia de către instanța de judecată[5].

Atunci când funcția şi salariul rămân neschimbate, trecerea de la un compartiment de muncă la altul (de pe un post pe altul), nu constituie o modificare unilaterală a contractului individual de muncă.

S-a ridicat şi problema posibilității trecerii salariatului, prin acordul unilateral al angajatorului dintr-o funcție de conducere în alta inferioară de execuție, chiar cu caracter vremelnic.

Funcția de conducere, constituie, ca regulă, o entitate de sine stătătoare; ea reprezintă altceva decât funcția de execuție.

Contractul individual de muncă propriu unei funcții (de conducere) devine, în cazul promovării salariatului *ipso facto,* altul în raport cu cel anterior (specific numai funcției de execuție).

Postul de conducere este unic; şi în consecință, şi contractul individual de muncă aferent postului respectiv este tot unic.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 154/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 445 din 22 iunie 2015).

[2] A se vedea, pentru amănunte, Dan Top, *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2015, p. 15.

[3] Curtea de Justiție Europeană (Camera a treia), într-o hotărâre preliminară (Cauza C-471/08) formulată în temeiul art. 234 CE din 1 iulie 2010 a declarat: Articolul 11 punctul 1 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității şi a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] trebuie interpretat în sensul că o lucrătoare gravidă care, conform articolului 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, a fost repartizată provizoriu, din cauza graviditățiisale, la un loc de muncă în care efectuează alte sarcini decât cele pe care le efectua anterior acestei repartizări nu are dreptul la remunerația pe care o primea în medie anterior repartizării respective (în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2010, p. 135-149).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1169/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă...,* p. 264.

[5] Curtea de Apel Timişoara, Secția civilă, complet specializat de litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2634/R/2006 (portal.just.ro).

De aceea, trecerea unilaterală a salariatului dintr-o funcție de conducere într-o funcție de execuție este ilegală[1].

Dacă motivul unei asemenea măsuri este săvârşirea cu vinovăție a unor abateri de la îndatoririle de serviciu, angajatorul nu îl poate trece unilateral într-o funcție de execuție, însă este în drept să-i aplice o sancțiune disciplinară, inclusiv pe cea mai gravă (concedierea disciplinară). De asemenea, dacă cel în cauză nu corespunde profesional postului de conducere respectiv, angajatorul poate proceda la concedierea prevăzută de art. 61 lit. d) din Codul muncii, respectând garanțiile legale.

În concluzie, trecerea dintr-o funcție de conducere în alta inferioară, de execuție, prin actul unilateral al angajatorului este nelegală deoarece se încalcă principiul stabilității în muncă, schimbându-se radical în defavoarea angajatului, atât felul muncii cât şi salariul[2].

C. Efectele trecerii temporare în altă muncă. Salariații trecuți temporar în altă muncă sunt obligați să îndeplinească întocmai şi la timp atribuțiile noului loc de muncă. Ei trebuie să respecte disciplina stabilită, fiind răspunzători pentru orice încălcare a normelor legale, a atribuțiilor stabilite şi a ordinelor superiorilor ierarhici.

Salariatul, chiar temporar mutat într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul lui îşi angajează răspunderea disciplinară dacă în mod culpabil îşi îndeplineşte defectuos obligațiile aferente funcției încredințate. Nu se poate apăra motivând lipsa consimțământului său ori lipsa de calificare atâta timp cât munca nou încredințată este corespunzătoare pregătirii profesionale. Va răspunde şi patrimonial dacă prin fapta sa culpabilă în legătură cu munca a produs o pagubă angajatorului său.

Cel care a fost numit temporar într-un post de conducere vacant sau cel care înlocuieşte o persoană cu funcție de conducere ce lipseşte o anumită perioadă are dreptul la salariul funcției pe care o îndeplineşte temporar.

La expirarea perioadei, salariatul revine la locul său de muncă inițial, pe funcția prevăzută în contract

Trecerea temporară în altă muncă se poate definitiva prin dispoziția angajatorului cu condiția expresă ca cel în cauză să îndeplinească toate cerințele legale privitoare la studii şi stagiu, iar angajatorul să fi îndeplinit formalitățile prevăzute de actele normative pentru ocuparea respectivei funcții.

6. Transferul. Codul muncii nu reglementează transferul, nici la cerere, nici în interesul serviciului ca modalitate definitivă de modificare a contractului individual de muncă[3].

Pare o lacună legislativă[4] având în vedere utilitatea sa practică, dovedită în numeroase situații, precum şi faptul că el este prevăzut prin legi speciale, pentru mai multe categorii

---

[1] Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale şi pentru cauze cu minori şi familie, decizia nr. 213/R-CM/2007.

[2] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p 324 şi urm.

[3] Conform unei opinii, soluția adoptată de legiuitor, „se justifică nu numai prin realitățile economice noi, dar şi prin normele legale care nu mai antrenează niciun efect negativ asupra salariatului care demisionează şi se angajează la un alt angajator, fără a face uz de transfer" (Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii ...*, p. 37, nota 60; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 25, nota 60; Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată ...*, p. 94, nota 60).

[4] A se vedea în acelaşi sens şi Alexandru Țiclea, *Acte normative noi – Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 11-12.

În sensul că nereglementarea în actualul Cod al muncii a transferului nu generează o „problemă" şi o „lacună", ce se impun, neapărat, a fi remediate prin completarea Codului, de vreme ce transferul se poate efectua în lipsa unei atare reglementări, iar „lacuna" în discuție se poate acoperi prin stipulații înscrise în contractele colective de muncă, a se vedea Şerban Beligrădeanu, *Posibilitatea transferului în cazul persoanelor încadrate prin contract individual de muncă (II)*, în „Dreptul" nr. 1/2007, p. 103.

Acelaşi autor mai arată: „Nu mai puțin însă, o eventuală reglementare generală a transferului chiar în cuprinsul Codului muncii nu ar reprezenta un aspect negativ, criticabil, un pas înapoi, care ar atrage consecințe negative etc." (*Ibidem*, p. 104).

profesionale: judecători şi procurori[1], personalul din serviciile de probaţiune[2], funcţionari publici[3], poliţişti[4] etc.[5] De asemenea, este reglementat prin ordine ale ministrului educaţiei naţionale pentru personalul didactic şi personalul nedidactic[6].

Privind funcţionarii publici, transferul este reglementat de art. 90 din Legea nr. 188/1999; el poate avea loc:

a) în interesul serviciului;

b) la cererea funcţionarului public[7].

Transferul în interesul serviciului se face într-o funcţie publică de aceeaşi categorie, clasă şi grad profesional cu funcţia publică deţinută de funcţionarul public sau într-o funcţie publică de nivel inferior[8].

Transferul la cerere se face într-o funcţie publică de aceeaşi categorie, clasă şi grad profesional sau într-o funcţie publică de nivel inferior, în urma aprobării cererii de transfer a funcţionarului public de către conducătorul autorităţii sau instituţiei publice la care se solicită transferul. În acest caz, transferul poate avea loc numai între autorităţi sau instituţii publice din administraţia publică centrală, între autorităţi administrative autonome ori, după caz, între autorităţi sau instituţii publice din administraţia publică locală[9].

Aşa fiind, în raport cu dispoziţiile legale menţionate, transferul în interesul serviciului, de la o autoritate sau instituţie publică la alta, a unui funcţionar public, se poate realiza dacă:

– există post vacant;

– sunt îndeplinite condiţiile specifice prevăzute în fişa postului pentru funcţia publică ce urmează a fi exercitată de cel transferat.

– funcţia publică vacantă este de aceeaşi categorie, clasă şi grad profesional sau una de nivel inferior cu cea deţinută de funcţionarul public;

– cel în cauză îşi exprimă acordul în scris pentru transferarea sa în interesul serviciului la o altă autoritate sau instituţie publică[10].

Lipsa acestui acord atrage nulitatea transferului[11].

---

[1] Potrivit art. 60 din Legea nr. 303/2004, transferul magistraţilor de la o instanţă la alta, sau de la un parchet la altul ori la o instituţie publică se aprobă, *la cererea celor în cauză,* de Consiliul Superior al Magistraturii.

[2] Art. 43 şi art. 44 din Legea nr. 123/2006 privind Statutul personalului din serviciile de probaţiune (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 10 mai 2006) modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 252/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 512 din 14 august 2013); art. 18-21 din Regulamentul privind delegarea, detaşarea şi transferul personalului de probaţiune, aprobat prin Ordinul nr. 2914/2010 al ministrului justiţiei (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 5 ianuarie 2011).

[3] A se vedea art. 90 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007) modificată prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 18/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 24 aprilie 2014).

[4] A se vedea art. 46 şi 47 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului.

[5] A se vedea şi Alexandru Ţiclea, *Omisiuni ale Codului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2003, p. 11-12.

[6] De exemplu, Metodologia de transfer al personalului didactic auxiliar şi al personalului nedidactic în anul 2014, aprobată prin Ordinul nr. 4854/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 811 din 6 noiembrie 2014).

[7] A se vedea pentru amănunte Ana Cioriciu, *Observaţii privind transferul funcţionarilor publici potrivit Legii nr. 188/1999,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2009, p. 21-34.

[8] A se vedea în acelaşi sens, şi art. 58 alin. (2) din Legea nr. 7/2006 privind Statutul funcţionarului public parlamentar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 35 din 16 ianuarie 2006), modificată ulterior.

[9] A se vedea în acelaşi sens, şi art. 58 alin. (3) din Legea nr. 7/2006 privind Statutul funcţionarului public parlamentar.

Unele exigenţe sunt instituite în cazul transferului funcţionarilor publici de conducere şi al înalţilor funcţionari publici potrivit art. 90 alin. 6-8 din Legea nr. 188/1999.

[10] Ion Dumitru, *Înţelesul sintagmei de „funcţie publică echivalentă cu funcţia deţinută de funcţionarul public",* în cazul transferului său în interesul serviciului, în „Dreptul" nr. 1/2004, p. 113.

[11] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1426/R/2006.

În principiu, aceleaşi condiţii sunt stabilite şi în ceea ce priveşte funcţionarii publici care beneficiază de statute speciale[1].

În cazul personalului din serviciile de probaţiune, se prevede că transferul se aprobă la cererea acestuia sau a serviciilor de probaţiune interesate, de ministrul justiţiei, la propunerea directorului direcţiei de specialitate.

El se realizează într-o funcţie echivalentă cu cea deţinută, pentru care sunt îndeplinite condiţiile specifice prevăzute în fişa postului[2].

Pentru ca transferul să fie dispus, trebuie să existe cumulativ:

– acordul sau cererea persoanei;

– avizele şefilor celor două servicii de probaţiune implicate;

– avizul direcţiei de specialitate[3].

Şi în sectorul privat transferul este util, în special, având în vedere relaţiile de colaborare care există între anumiţi angajatori.

Unele societăţi sunt filiale cu personalitate juridică ale altora. Relaţii de colaborare se statornicesc şi între membrii grupurilor de interese economice[4].

Transferul ar fi necesar şi în *cazul ucenicilor*, cu condiţia ca cel de-al doilea angajator – la care s-ar transfera ucenicul – să deţină şi el autorizarea de a pregăti prin ucenicie la locul de muncă[5].

Trebuie reţinut însă că instituţia transferului nu este reglementată de Codul muncii, dar, acesta nici nu o interzice[6]. Prin urmare, nereglementarea „nu înseamnă şi interzicerea sa cu titlu general"[7]. De aceea, el se poate efectua, sub dubla condiţie a existenţei acordului neechivoc al tuturor celor trei părţi implicate (angajatorul cedent, angajatorul cesionar, salariatul în cauză) şi a strictei respectări a art. 38 din Codul muncii[8].

Utilitatea transferului şi necesitatea lui *rezultă chiar din dispoziţiile Codului muncii* şi Legea nr. 67/2006 referitoare la transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora[9] către un alt angajator. Aşa fiind, *cesionarul* este obligat să preia integral şi fără nicio modificare drepturile şi obligaţiile ce decurg din contractul individual de muncă, încheiat de acel salariat cu *cedentul*. El nu ar putea, de exemplu, să propună o diminuare a drepturilor salariale cuvenite

---

[1] A se vedea Ana Cioriciu, *Transferul funcţionarilor publici care beneficiază de statute speciale*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2007, p. 32-51.

[2] Art. 43 din Legea nr. 123/2006.

[3] Art. 44 din Legea nr. 123/2006.

[4] Reglementate de Titlul V din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003), modificată ulterior. A se vedea şi: Ioan Schiaua, *Grupurile de interes economic*, în „Dreptul" nr. 10/2003, p. 69-78; Mihaela Buzilă, Oana Ciurea, *Grupurile de interes economic în legislaţia română – Aspecte generale*, în „Revista de drept comercial" nr. 7-8/2003, p. 254-260. Elena Cârcei, *Constituirea grupurilor de interes economic – GIE*, în „Revista de drept comercial" nr. 9/2003, p. 58-71.

[5] Ion Traian Ştefănescu, *Contractul de ucenicie la locul de muncă*, în „Revista de drept comercial" nr. 7-8/2006, p. 37.

[6] *Idem*, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 400.

[7] Şerban Beligrădeanu, *Posibilitatea transferului...*, p. 103.

[8] Art. 38 din Codul muncii prevede interdicţia renunţării la drepturile recunoscute salariaţilor prin lege.

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 28 martie 2006.

Transpune în dreptul intern Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acestora.

Privind problematica acestei legi, a se vedea: Nicolae Voiculescu, *Legislaţie comunitară, naţională şi jurisprudenţă privind protecţia salariaţilor în cazul transferului întreprinderii...*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006, p. 22-27; Aurelian Gabriel Uluitu, *Drepturile salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unei părţi ale acestora*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006, p. 28-35.

Directiva 2001/23/CE a fost transpusă şi în celelalte ţări ale Uniunii Europene, de exemplu în Marea Britanie. A se vedea în acest sens, Ana Maria Vlăsceanu, *Regimul juridic al transferului de întreprindere în Marea Britanie*, în „Curierul judiciar" nr. 1/2013, p. 50-53.

persoanei respective[1]. Totodată, un asemenea transfer" nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar" [art. 173 alin. (3) din Codul muncii şi art. 7 din Legea nr. 67/2006]. Dacă această măsură este luată, de exemplu, pentru că angajatul cedat nu acceptă diminuarea salariului, instanța va anula decizia de concediere[2].

7. Transferul întreprinderii, al unei unități sau al unor părți ale acestora

Acest transfer este reglementat de art. 173-174 din Codul muncii şi de Legea nr. 67/2006[3], fiind astfel transpusă în dreptul nostru Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora[4].

Termenul de „întreprindere" vizează orice structură cu sau fără personalitate juridică, implicată într-o activitate economică, indiferent de statutul său juridic şi de modul în care este finanțată.

O astfel de activitate juridică se caracterizează prin 3 elemente: „oferirea de bunuri sau servicii pe piață, asumarea unui risc economic, potențialul obținerii de profit din derularea activității"[5].

Potrivit legislației noastre, termenul de „unitate", din punct de vedere al raporturilor de muncă, este o „persoană juridică care angajează nemijlocit forță de muncă" [art. 1 lit. k) din Legea dialogului social nr. 62/2011]. Aşadar, se poate considera că unitatea, prin prisma celor discutate în rândurile de față, este o „întreprindere" cu personalitate juridică. Unele părți ale acestora pot fi sucursale, filiale, alte subunități, secții, ateliere, puncte de lucru etc.

Şi acest tip de transfer presupune o relație triunghiulară în care sunt implicați cedentul, cesionarul şi salariatul. *Cedentul* este angajatorul care îşi pierde această calitate față de salariații săi în urma transferului, iar *cesionarul* este cel care dobândeşte calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, unității sau a unor părți ale acestora (art. 4 din Legea nr. 67/2006). Conform Curții de Justiție a Uniunii Europene, în cazul transferului întreprinderii, contractele individuale de muncă existente între cedent şi lucrătorii săi „sunt transferate de plin drept la cesionar prin simplul fapt" al acestui transfer[6]. Operează astfel o subrogare legală a angajatorului cesionar în contractele de muncă aflate în executare, încheiate de angajatorul cedent. Raporturile de muncă, aşadar, nu încetează nici un moment, ci ele continuă prin voința legiuitorului, în temeiul aceloraşi contracte[7].

Se prevede că „drepturile şi obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului"[8].

Şi în cazul acestui tip de transfer se întâlneşte o relație triunghiulară Refuzul salariatului de a da curs transferului, va putea conduce la concedierea acelui salariat în temeiul art. 65 din Codul muncii[9].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1577/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2014, p. 126-127.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 1677/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2015, p. 101-102.

[3] Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unei unități sau al unei părți ale acestora (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 176 din 28 martie 2006).

[4] Privind problematica acestei directive, a se vedea Nicolae Voiculescu, *Drept social european,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 253-259.

[5] Vlad Teodor Florea, *Sinteză de practică judiciară a Curții de Justiției a Uniunii Europene, în domeniul muncii şi limitele conceptului de „întreprindere", în dreptul concurențial al Uniunii Europene,* în „Dreptul" nr. 7/2015, p. 216-217.

[6] Hotărârea din 14 noiembrie 1994 în cauza C-305/94, Claude Rodsart.

[7] Ovidiu Ținca, *Considerații despre contractul individual de muncă în cazul transferului întreprinderii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2013, p. 38-39.

[8] Potrivit Curții de Justiție a Uniunii Europene, în cazul transferului întreprinderii, art. 3 §3 din Directiva 2001/23/CE are ca obiect menținerea la cesionar, nu a convenției colective de la cedent, ci a condițiilor de muncă stabilite de acea convenție (Hotărârea din 11 septembrie 2014, C-328/13, în „Revue internationale du Travail" n^{0} 10 octobre 2014, p. 597).

[9] Ioana Dumitru, Laura Ilaş, *Dreptul de refuz al salariatului în contextul transferului de întreprindere,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 38.

8. Promovarea – caz de modificare definitivă a contractului individual de muncă. Promovarea reprezintă trecerea cu caracter permanent a salariatului într-o altă funcție, superioară în grad celei deținute anterior. De esența promovării este schimbarea *felului muncii*,[1] după caz, ea constând în trecerea dintr-o funcție de execuție în una de conducere sau dintr-o astfel de funcție în una superioară.

De regulă, promovarea se face ca şi încadrarea în muncă, prin examen sau concurs, ceea ce presupune o serie de operațiuni anterioare din partea angajatorului: declararea postului vacant; stabilirea tematicii pentru concurs (examen), condițiilor de participare şi desfăşurare a acestuia; anunțarea datei şi a locului desfăşurării acțiunii de verificare a aptitudinilor şi pregătirii profesionale ale candidaților; constituirea comisiei de examinare etc.

Reguli generale privind *promovarea personalului plătit din fonduri publice* sunt stabilite de Legea nr. 284/2010[2].

Astfel, conform art. 26 din acest act normativ, încadrarea şi promovarea personalului plătit din fonduri publice pe funcții, grade sau trepte profesionale se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotărâri ale Guvernului sau act administrativ al ordonatorului principal de credite[3].

În situația în care promovarea personalului bugetar în funcție, grad sau treaptă profesională nu este reglementată prin statute proprii, promovarea se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții.

Când nu există un post vacant, promovarea în funcții, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior.

Regulamentul nr. 23/2011, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 286/2011[4], prevede că promovarea personalului contractual din sectorul bugetar asigură evoluția în carieră a acestui personal, prin trecerea într-un grad, treaptă profesională sau funcție superior/superioară.

Promovarea se face, de regulă, pe un post vacant sau temporar vacant, iar în situația în care nu există un asemenea post, se face prin transformarea postului din statul de funcții respectiv într-unul de nivel imediat superior.

Promovarea în grade sau trepte profesionale are loc prin examen, care constă în susținerea unei probe scrise sau a uneia practice şi, după caz, a unui interviu.

Pentru a participa la concurs, candidatul trebuie să fi obținut calificativul „foarte bine" la evaluarea performanțelor profesionale individuale cel puțin de două ori în ultimii 3 ani [art. 43 alin. (3) din Regulament].

În acelaşi spirit, sunt şi prevederile Regulamentului de organizare şi desfăşurare a examenului de promovare a personalului contractual din cadrul Oficiului Național al Registrului Comerțului şi al oficiilor registrului comerțului de pe lângă tribunale[5]. Conform acestui regulament, promovarea poate interveni şi într-o funcție pentru care este prevăzut un nivel de studii superior „prin transformarea postului din statul de funcții în care acesta este încadrat într-un post prevăzut cu studii superioare de scurtă sau de lungă durată, al cărui grad profesional este imediat superior celui de debutant, cu menținerea gradației avute la data promovării, ca urmare a obținerii unei diplome de nivel superior şi a promovării examenului organizat în acest sens..." [art. 1 alin. (3)].

---

[1] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, vol. I, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978, p. 349.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, modificată ulterior.

[3] Un astfel de act administrativ îl reprezintă Ordinul ministrului justiției nr. 2735/C/2011, prin care a fost aprobat Regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea examenului de promovare în grad sau trepte profesionale a personalului contractual din cadrul Ministerului Justiției şi al autorității Naționale pentru Cetățenie (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 51 din 23 ianuarie 2012).

[4] Privind promovarea personalului contractual din sectorul bugetar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 221 din 31 martie 2011), modificată ulterior.

[5] Aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 3194/C/2015 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 786 din 22 octombrie 2015).

Promovarea în grade sau trepte profesionale se face prin concurs [art. 2 alin. (1)].

„Pentru participarea la examenul de promovare în grade/trepte profesionale, salariații trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) au dobândit o vechime în specialitate de minimum 1 an pentru promovarea în gradul/treapta imediat superior/superioară celui/celei de debutant sau de minimum 3 ani pentru fiecare dintre gradele/treptele următoare;

b) au obținut la evaluarea performanțelor profesionale individuale calificativele „foarte bine" cel puțin de două ori în ultimii 3 ani de activitate sau, după caz, calificativul „foarte bine" în anul de debut în profesie;

c) au fost propuși pentru promovare printr-un referat de evaluare întocmit de șeful ierarhic superior și aprobat de directorul oficiului registrului comerțului de pe lângă tribunal, denumit în continuare ORCT/directorul direcției de specialitate din cadrul Oficiului Național al Registrului Comerțului" (art. 3).

9. Alte cazuri de modificare definitivă a contractului individual de muncă. Prin modificarea definitivă a contractului, în sensul art. 41 din Codul muncii, trebuie înțeleasă schimbarea unor elemente esențiale ale acestuia, intervenită în cursul executării sale, și anume: durata, felul muncii, locul muncii, condițiile de muncă, salariul.

Dacă nu există o interdicție legală, modificarea definitivă a contractului este oricând posibilă prin acordul părților. Însă, modificarea unilaterală prin actul angajatorului, nu este, în principiu, admisă. În schimb, este permisă dacă modificarea rezultă expres din lege. De exemplu, este cazul salarizării personalului autorităților și instituțiilor publice care și-au schimbat regimul de salarizare în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 329/2009[1]. Într-o atare situație, modificarea drepturilor salariale (diminuarea lor) nu a operat ca urmare a voinței angajatorului, ci ca urmare a voinței legiuitorului, scopul fiind acela ca, începând din anul 2010, toți salariații din instituțiile publice să fie salarizați unitar, pe principiul supremației legii – în sensul că drepturile de natură salarială să se stabilească numai prin norme juridice de forța legii[2].

Dar, trecerea de pe un post pe altul cu menținerea salariului, dar cu modificarea atribuțiilor de serviciu, constituie o modificare a felului muncii și deci a contractului, ceea ce este inadmisibil[3].

Cu atât mai mult este nelegală trecerea salariatului dintr-o funcție de conducere (obținută prin concurs) în una de execuție, cu diminuarea salariului (prin pierderea indemnizației de conducere) fără acordul său, cu nesocotirea dispozițiilor art. 41 din Codul muncii.

Într-un astfel de caz, nu este vorba de un „raport de funcție, apanajul angajatorilor" care în executarea contractelor de performanță și management sunt responsabili de performanțele la care s-au angajat și prin urmare își numesc personalul ce consideră că trebuie să conducă diferite compartimente, cum eronat s-a considerat[4], ci este vorba de o *clasică modificare unilaterală și nelegală a contractului individual de muncă*[5].

---

[1] Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 761 din 9 noiembrie 2009), modificată ulterior.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3816/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă*, p. 42-43; decizia nr. 3876/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2011, p. 113-112.

[3] Curtea de Apel Ploiești, decizia nr. 392/1998, în *Buletinul Jurisprudenței. Culegere de practică judiciară*, Semestrul I -1998 (lucrare selectivă întocmită de Ioan – Nicolae Fava, Mona-Lisa Belu Magdo, Elena Negulescu), Editura Lumina Lex, București, 1998, p. 237-240.

[4] Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă, litigii de muncă și asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal sentința nr. 593/2006.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2371/R/2006.

În același sens a fost formulată sugestia consacrării exprese a „posibilității angajatorului de a modifica unilateral locul de muncă al salariatului în cadrul aceleiași locații, cu respectarea pregătirii sale profesionale și a salariului anterior, considerat astfel, ca un drept câștigat" (Ion Traian Ștefănescu, *Impactul globalizării asupra dreptului muncii și a dreptului securității sociale – perspectivă europeană*, în „Dreptul" nr. 4/2008, p. 85).

Este însă legală trecerea într-o altă secție a unității, în vederea unei mai bune organizări a muncii, cel în cauză având aceleaşi sarcini de serviciu, fără diminuarea salariului[1].

De asemenea, este legală trecerea într-o funcție de execuție, în caz de necorespundere profesională a salariatului care deține o funcție de conducere, cu condiția ca postul încredințat să corespundă pregătirii sale profesionale[2].

Dacă însă nu se face dovada acestei necorespunderi, iar în decizia de modificare a felului muncii nu sunt menționate temeiurile care au stat la baza luării măsurii de schimbare din funcție, această măsură este nelegală[3].

În unele cazuri, felul muncii se modifică pentru a se evita încetarea contractului[4], de pildă în ipoteza în care instanța penală instituie interdicția impusă angajatorului de a desfăşura activitatea în virtutea căreia a comis infracțiunea[5], ceea ce poate constitui *pedeapsă complementară* [art. 66 alin. (1) lit. g) din Codul penal] sau *măsură de siguranță* [art. 111 alin. (1) Cod penal]. Dar, şi o asemenea modificare presupune consimțământul special al persoanei în cauză.

O modificare definitivă a contractului *poate fi determinată de motive de sănătate,* bineînțeles dacă, în asemenea situații, nu s-ar impune pensionarea. Angajatorul va putea să asigure încadrarea în locuri de muncă mai uşoare a persoanelor care au suferit accidente de muncă, au contractat boli profesionale sau care, din motive de sănătate, nu mai pot lucra în condițiile de la locurile de muncă avute anterior.

În ipoteza în care salariatul şi-a pierdut în cea mai mare parte capacitatea de muncă, se creează o incompatibilitate cu desfăşurarea unei activități de conducere, care presupune un efort fizic şi psihic suplimentar şi, uneori, prelungirea activității peste programul normal de 8 ore, ceea ce justifică modificarea contractului prin trecerea celui în cauză într-un alt loc de muncă, corespunzător stării sale de sănătate[6].

§2. Suspendarea contractului individual de muncă

10. Noțiunea suspendării. Executarea contractului individual de muncă reprezintă un proces ce se desfăşoară în timp. În acest interval pot interveni anumite împrejurări, prevăzute chiar de lege, care să împiedice temporar înfăptuirea obiectului şi efectelor contractului, deci a obligațiilor reciproce ale părților. Survine astfel suspendarea acestuia[7].

Reglementarea generală a suspendării contractului individual de muncă o reprezintă Codul muncii (Titlul II „Contractul individual de muncă", Capitolul IV, art. 49-54). Aşadar, această suspendare este, în prezent, o creație a legiuitorului[8].

De aceea, suspendarea poate opera doar în mod limitativ, în cazurile expres prevăzute de lege[9].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1413/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 117-120.

[2] Curtea de Apel Ploieşti, decizia civilă nr. 903/1997.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi de asigurări sociale, decizia nr. 1382/R/2006.

[4] Art. 64 alin. (1) din Codul muncii.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 548/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2014, p. 112.

[6] Tribunalul Bucureşti, Secția a III-a civilă, decizia nr. 823/1995, în *Culegere ...*, p. 224-225.

[7] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii,* ediția a II-a, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 290 şi urm.

[8] Privind unele discuții pe această temă anterioare existenței actualului Cod al muncii a se vedea Şerban Viorel Stănoiu, *Suspendarea contractului de muncă,* în Revista română de drept nr. 7/1968, p. 31; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat,* vol. I, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978, p. 281.

[9] Curtea de Apel Târgu Mureş, decizia civilă nr. 556/2005 (portal.just.ro).

Suspendarea contractului este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte – prestarea, muncii şi plata acesteia – ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viaţă[1]. Efectele contractului vor reîncepe de îndată ce cauza suspendării a luat sfârşit[2].

Suspendarea reprezintă un rezultat determinat de aplicarea şi funcţionarea a două principii fundamentale din dreptul muncii şi anume:

– *stabilitatea raporturilor de muncă,* care impune cu necesitate menţinerea în fiinţă a contractului;

– *caracterul sinalagmatic al acestui contract care presupune prestaţii succesive,* iar atunci când o parte încetează în mod temporar executarea obligaţiilor asumate, cealaltă să procedeze în mod simetric la sistarea temporară a îndatoririlor sale. Deoarece contractul de muncă face parte din categoria celor cu executare succesivă, când va exista o discontinuitate temporară în îndeplinirea prestaţiilor prin care, în mod normal, se realizează însuşi obiectul acestuia de către salariat, vom asista şi la încetarea temporară a prestaţiilor corelative din partea angajatorului.

Pentru ca neîndeplinirea prestaţiilor să ducă la suspendarea contractului şi nu la încetarea acestuia, este neapărat necesar ca neexecutarea să fie temporară (trecătoare) şi să nu aibă caracter culpabil. În cazul când această condiţie nu este îndeplinită, contractul de muncă nu va fi suspendat, ci va înceta.

În executarea obligaţiilor există o anumită ordine ce nu poate fi inversată: obiectul contractului se realizează în timp, întâi prin prestarea muncii de către salariat, şi numai după aceea se naşte obligaţia angajatorului de a-l remunera. Această ordine în executarea prestaţiilor nu poate fi inversată, plata anticipată a salariului nefiind, în principiu, posibilă. Consecinţa acestei reguli constă în aceea că suspendarea contractului are loc numai atunci când obiectul nu se realizează prin prestaţiile succesive la care salariatul s-a obligat şi nu în cazul în care, din diferite motive, nu este plătit salariul la termenul convenit de părţi.

În situaţia în care angajatorul nu şi-ar fi îndeplinit obligaţia de a plăti salariul, persoana încadrată nu poate refuza prestarea muncii, invocând excepţia *non adimpleti contractus,* ci are deschisă calea acţiunii în justiţie pentru obligarea angajatorului la executarea prestaţiei ce-i revine[3].

Ea poate, totodată, solicita încetarea contractului prin demisie dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă [art. 81 alin. (8) din Codul muncii].

Cu titlu de excepţie însă, suspendarea contractului se poate datora culpei angajatorului, şi anume în *cazul anulării* concedierii salariatului. Pe perioada de la data desfacerii şi până la reintegrarea în muncă a celui în cauză contractul de muncă se *află în situaţia juridică de suspendare.*

Pentru definirea exactă a noţiunii de suspendare, trebuie menţionat că nu în toate cazurile în care salariatul nu prestează munca este vorba de suspendarea contractului. Prin însăşi natura ei, prestarea muncii este discontinuă, perioadele de muncă alternând cu cele de odihnă. Dar, nici repausul de la o zi la alta, ori cel de la sfârşitul săptămânii, nici cel din sărbătorile legale sau perioada în care salariatul se află în concediu de odihnă nu pot fi considerate ca suspendări ale contractului. Acestea sunt întreruperi firești ale muncii pentru ca salariatul să-şi poată reface forţa de muncă şi ţin de însuşi specificul contractului respectiv.

11. Cazurile de suspendare. Neîndeplinirea temporară a executării prestaţiilor de către salariat poate fi generată de diverse cauze, unele rezidând din voinţa părţilor, altele acţionând

---

[1] Curtea de Apel Timişoara, Secţia civilă, complet specializat de litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 831/2006 (portal.just.ro).

[2] Raluca Dimitriu, *Reflecţii privind suspendarea contractului individual de muncă şi necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în Codul muncii,* în „Dreptul" nr. 2/2015, p. 71.

[3] A se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii – Partea a III-a,* în „Pandectele Române" nr. 5/2003, p. 236-237; *Idem, Dreptul muncii,* Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 91.

independent, fiind exterioare voinței lor. Tot astfel, se pot deosebi cazuri în care suspendarea[1] își are sursa numai în voința unei părți sau împrejurări ce sunt determinate de fapta terților.

Există, prin urmare, mai multe cazuri de suspendare și anume:

– suspendarea de drept;

– suspendarea din inițiativa salariatului;

– suspendarea din inițiativa angajatorului;

– suspendarea prin acordul părților.

12. Suspendarea de drept. Intervine în virtutea legii, din pricina unor împrejurări ce, independent de voința părților, fac cu neputință prestarea muncii. Potrivit art. 50 din Codul muncii, contractul se suspendă de drept în următoarele situații:

„a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege[2]."

a) Concediul de maternitate. Pentru protejarea sănătății mamei și copilului, în conformitate cu dispozițiile Capitolului IV al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005[3], femeilor însărcinate li se acordă concediu pentru sarcină și lăuzie pe o perioadă de 126 zile calendaristice [art. 23 alin. (1)][4].

---

[1] A se vedea art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

[2] De menționat este că, în legislația și jurisprudența statelor occidentale, efectuarea de către salariat a concediului de odihnă este o cauză de suspendare de drept a contractului individual de muncă, deoarece concediul de odihnă este un drept la care salariatul nu poate renunța. Codul român al muncii stabilește însă suspendarea de drept a contractului individual de muncă în situația concediului de maternitate, dar nu prevede și suspendarea în situația concediului de odihnă, care este și el obligatoriu conform art. 144 alin. (2) din Codul muncii (a se vedea Ovidiu Ținca, *Unele observații referitoare la suspendarea contractului individual de muncă*, în Dreptul nr. 5/2006, p. 81).

[3] Privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005), aprobată cu modificări prin Legea nr. 399/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 901 din 6 noiembrie 2006), modificată ulterior, inclusiv Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 803 din 11 aprilie 2014).

În aplicarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 au fost adoptate Normele de aplicare adoptate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 60/32/2006 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 147 din 16 februarie 2006), modificate ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 430/470/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 312 din 12 mai 2010).

[4] Reglementarea noastră este conformă cu dispozițiile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 183 din 2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952, ratificată de România prin Legea nr. 452/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 535 din 23 iulie 2002). Potrivit art. 4 pct. 1 din Convenția nr. 183 durata minimă a concediului de maternitate este de 14 săptămâni din care 6 săptămâni obligatoriu, după naștere.

De asemenea, la elaborarea ei a fost avută în vedere Directiva 92/85/CEE de introducere de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

De concediu de maternitate și alte drepturi de asigurări sociale prevăzute de lege pentru femeile salariate beneficiază și femeile, cadre militare în activitate (art. 15 din Legea nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare, modificat ulterior).

Pentru amănunte a se vedea Laura Georgescu, *Cazurile suspendării de drept a contractului individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2016, p. 21-22.

Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naştere, iar concediul de lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naştere. Cele două concedii se compensează între ele, în funcţie de recomandarea medicului şi de opţiunea persoanei beneficiare[1].

Totuşi, art. 24 alin. (2) al aceleiaşi ordonanţe dispune că durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice. Aceeaşi dispoziţie este reluată şi în art. 2 lit. g) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă[2].

Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

În cazul în care copilul se naşte mort sau moare în perioada concediului de lăuzie, indemnizaţia de maternitate se acordă pe toată durata acestuia[3].

Pentru a beneficia de concediul de maternitate şi alte măsuri legale de protecţie, femeia gravidă are obligaţia să anunţe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice şi să anexeze un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare [art. 2 lit. c), coroborat cu art. 3 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003].

Cuantumul lunar al indemnizaţiei de maternitate este de 85% din baza de calcul (art. 25)[4].

Întrucât reglementările legale nu exceptează de la acordarea acestui concediu pe femeile încadrate în muncă pe durată determinată, şi contractul de muncă al acestora se suspendă pe durata concediului de maternitate, chiar dacă termenul pentru care a fost încheiat a expirat înainte de împlinirea celor 126 de zile de concediu.

Pe perioada în care salariata se află în concediu de maternitate angajatorul nu poate încadra pe postul său o altă persoană cu contract de muncă pe durată nedeterminată, ci numai pe o durată determinată, până la revenirea pe post a celei în cauză.

Distinct de concediul de maternitate, prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 se prevede acordarea *concediului de risc maternal*, în situaţia în care salariata desfăşoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii şi alăptării, iar angajatorul, din motive justificate, nu poate să-i modifice corespunzător condiţiile şi/sau orarul de muncă ori să o repartizeze la un alt loc de muncă (art. 9).

Concediul se acordă după cum urmează:

a) înainte de data solicitării concediului de maternitate;

b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele care au născut recent (nu mai târziu de 6 luni de la data naşterii) şi cele care alăptează, în cazul în care nu solicită concediul şi indemnizaţia pentru creşterea şi îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau în cazul copilului cu dizabilităţi, până la 3 ani.

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracţionat, pe o perioadă ce nu poate depăşi 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislaţia privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale (art. 10).

---

[1] În alte ţări, durata concediului de maternitate, plus de concediu parental (săptămâni consecutive) este de: Norvegia – 115; Franţa – 177; Spania – 172; Italia – 93; Olanda – 68,5; Regatul Unit – 92; Finlanda – 68,5; Germania – 49,5; Luxemburg – 42-5; Grecia – 33; Portugalia – 14; Japonia - 92 (Richard N Block, Joo – Young Park, Young – Hee Kang, *Droit aux cugés et conciliation entre travail et vie familiale dans les pays développés: pourquoi les travailleurs des Etots-Unis sont perdants*, in „Revue internationale du Travail" 2013/1, Volume 152 mars, p. 148-149).

[2] A se vedea şi Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 154/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 445 din 22 iunie 2015).

[3] Alexandru Ţiclea, *Concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 23.

[4] Potrivit art. 23 alin. (3) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, baza de calcul a indemnizaţiei de maternitate se constituie din media veniturilor lunare pe baza cărora s-a calculat contribuţia pentru concedii şi indemnizaţii, din ultimele 6 luni anterioare datei pierderii calităţii de asigurat.

Aşa cum prevede art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, pe durata concediului salariata are dreptul la indemnizație de risc maternal, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale *fără condiție de stagiu de cotizare*; cuantumul indemnizației este egal cu 75% din baza de calcul. Potrivit art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament, modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012[1], la încetarea concediului de maternitate (ca şi a celui pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, după caz 3 ani sau a celui parental) „salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței".

b) Concediul pentru incapacitate temporară de muncă. Contractul se suspendă pe perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, datorită unei boli obişnuite sau profesionale, ori a unui accident (de muncă sau în afara muncii). În astfel de situații, salariatul este în imposibilitate să presteze munca din motive independente de voința sa, ceea ce determină şi neplata salariului pe întreaga perioadă a incapacității. El va fi totuşi îndrituit să primească o indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă[2]. Pentru aceasta, certificatul medical trebuie prezentat plătitorului până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul [art. 36 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005]. Depunerea certificatului echivalează şi cu informarea angajatorului despre incapacitatea temporară a acelui salariat [art. 8 alin. (2) din Codul muncii][3].

Indemnizația corespunzătoare poate fi cerută, pe baza actelor justificative în termen de 90 de zile de la data la care salariatul era în drept să o solicite[4]. Certificatele de concediu medical nu pot fi refuzate la plată în lipsa constatării nelegalității lor de către un organ competent cu atribuții în acest sens; până la anularea sau revocarea acestora, ele sunt pe deplin opozabile angajatorului care trebuie să le pună în aplicare[5].

Suspendarea intervine chiar şi în perioada preavizului în cazul demisiei, de vreme ce pe durata acestuia „contractul individual de muncă continuă să-şi producă toate efectele" [art. 81 alin. (5) din Codul muncii], iar în situația în care în perioada de preaviz contractul este suspendat, „termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător" [art. 81 alin. (6)][6].

Suspendarea contractului durează până la însănătoşirea salariatului şi redobândirea capacității de muncă.

Totuşi, art. 13 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 prevede că durata de acordare a indemnizației este de cel mult 183 zile în interval de un an, socotit din prima zi de îmbolnăvire[7]. Începând cu a 91-a zi concediul se poate prelungi până la 183 de zile, de către medicul specialist, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012.

[2] În condițiile prevăzute de art. 12-17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005. Art. 12 al acestei ordonanțe prevede că: Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se suportă după cum urmează:

A. de către angajator, din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă:

B. din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, începând cu:

a) ziua următoare celor suportate de angajator, conform lit. A, şi până la data încetării incapacității temporare de muncă a asiguratului sau a pensionării acestuia;

b) prima zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul persoanelor asigurate.

Pentru amănunte a se vedea Laura Georgescu, *Cazurile suspendării de drept a contractului individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2016, p. 22-23.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 4328/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2011, p. 167.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 3686/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2016, p. 145.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4587/R/2011.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 341/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 107.

[7] Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este mai mare în cazul unor boli speciale şi se diferențiază astfel:

a) un an, în intervalul ultimilor doi ani, pentru tuberculoză pulmonară şi unele boli cardio-vasculare, stabilite de Casa Națională de Asigurări de Sănătate cu acordul Ministerului Sănătății;

Dacă bolnavul nu este recuperat la expirarea duratelor de acordare a indemnizației, medicul curant propune pensionarea de invaliditate.

În situații temeinic motivate de posibilitatea recuperării, medicul primar sau medicul specialist, după caz, poate propune prelungirea concediului medical peste 183 de zile, în scopul evitării pensionării de invaliditate și pentru menținerea asiguratului în activitate.

Medicul expert al asigurărilor sociale decide prelungirea concediului sau continuarea programului recuperator, reducerea programului de lucru, reluarea activității în raport de pregătirea profesională și de aptitudini ori pensionarea de invaliditate.

Prelungirea concediului medical peste 183 de zile se face pentru cel mult 90 de zile (art. 14).

În cazul în care medicul expert a emis avizul pentru pensionare de invaliditate, plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă se face până la sfârșitul lunii următoare celei în care s-a emis avizul, fără a se depăși durata maximă de acordare a concediului (art. 15).

Asigurații a căror incapacitate temporară de muncă a survenit în timpul concediului de odihnă sau al concediului fără plată beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă; concediul de odihnă sau fără plată fiind întrerupt, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă se determină prin aplicarea procentului de 75% asupra bazei de calcul. Pentru incapacitate temporară de muncă determinată de tuberculoză, SIDA, neoplazii, precum și de o boală infectocontagioasă din grupa A și de urgențe medico-chirurgicale[1], este de 100% din baza de calcul (art. 16)[2].

Potrivit art. 60 alin. (1) din Codul muncii, concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical. Într-o atare ipoteză, se suspendă toate termenele care au legătură cu încetarea contractului individual de muncă [art. 49 alin. (6)], inclusiv cele de prescripție de 30 de zile calendaristice și respectiv de 6 luni, prevăzute de art. 252 alin. (1) din Codul muncii în care angajatorul este îndreptățit să aplice sancțiuni disciplinare (inclusiv concedierea)[3].

c) Carantina. Printre prestațiile pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, se numără și indemnizația pentru carantină (art. 20).

Ea se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unor boli contagioase pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică.

Cuantumul lunar al indemnizației reprezintă 75% din baza de calcul.

Rezultă că pe durata cât este declarată carantina, fiind interzis accesul la locul de muncă, se suspendă contractul, în efectele sale principale – prestarea muncii și plata acesteia – salariatul beneficiind de alte drepturi, în primul rând de indemnizația de asigurări sociale[4].

---

b) un an, cu drept de prelungire până la un an și 6 luni de către medicul expert al asigurărilor sociale, în intervalul ultimilor doi ani, pentru tuberculoză meningeală, peritoneală și urogenitală, inclusiv a glandelor suprarenale, precum și SIDA și cancer de orice tip, funcție de stadiul bolii;

c) un an și 6 luni, în intervalul ultimilor doi ani, pentru tuberculoză pulmonară operată și osteoarticulară;

d) șase luni, cu posibilitatea de prelungire până la maximum un an, în intervalul ultimilor doi ani pentru alte forme de tuberculoză extrapulmonară, cu avizul medicului expert al asigurărilor sociale [art. 13 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005].

[1] Conform art. 9 al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, lista cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A este stabilită prin hotărâre a Guvernului.

[2] Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 268 din 24 aprilie 2010) a fost modificat art. 51 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind controlul și modul de acordare a concediilor medicale și de eliberare a certificatelor de concediu medical.

În aplicarea dispozițiilor respective a fost emisă Norma de aplicare a art. 51 alin. (3) adoptate prin Ordinul nr. 112/471/429/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 327 din 18 mai 2010);

De asemenea, a fost aprobată Metodologia de control privind modul de eliberare a certificatelor de concediu medical, prin Ordinul nr. 627/2010 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 512 din 22 iulie 2010).

[3] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 793.

[4] A se vedea și Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Dreptul Securității Sociale*, Editura All Beck, București, 1998, p. 77.

d) Exercitarea unor funcții în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului. În acest caz, este vorba de contractele individuale de muncă ale salariaților care, la un moment dat, au fost aleși sau numiți în funcții de demnitate publică, în Parlament, Guvern, consilii județene sau locale, prefecturi, primării etc.

Consecință a îndeplinirii oricărei din aceste funcții, contractul de muncă nu încetează, ci se suspendă, pe perioada îndeplinirii mandatului, urmând ca executarea lui să reînceapă după expirarea acestui mandat. Este posibil însă ca acel contract să nu se suspende, ci să-și producă în continuare efectele, în condițiile unui cumul de funcții, dacă legea specială prevede o atare posibilitate.

Deputații și senatorii intră în exercițiul mandatului la data întrunirii legale a Camerei din care fac parte, sub condiția validării și a depunerii jurământului[1].

Calitatea de deputat sau de senator încetează la data întrunirii legale a Camerelor nou alese sau, în caz de demisie, de pierdere a drepturilor electorale, de incompatibilitate sau de deces [art. 70 alin. (2) din Constituție].

Perioada exercitării mandatului de parlamentar va fi luată în calcul pentru stabilirea vechimii în muncă, iar la capătul acesteia, revenind la locul de muncă, fostul senator sau deputat va fi îndrituit la un salariu cel puțin egal cu cel pe care l-ar fi avut dacă contractul de muncă nu ar fi fost suspendat, contractul individual de muncă ar fi continuat să presteze munca în tot acest interval.

Desigur că nu este posibilă desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității pe motivul exercitării mandatului de senator sau de deputat.

Pe postul devenit temporar vacant va fi încadrată o altă persoană numai cu contract de muncă pe perioadă determinată.

e) Îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicate. În această situație se află angajații care sunt aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale și sunt salarizați de aceste organizații. Pe perioada cât își îndeplinesc mandatul cu care au fost investite, acestor persoane li se suspendă (de drept) contractul de muncă pe care îl au cu angajatorul lor.

Din textul legal rezultă că, persoana în cauză își păstrează funcția și locul de muncă anterior, precum și vechimea în muncă[2]; pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract de muncă pe durată determinată. La revenirea pe post (după încetarea funcției sindicale) i se va asigura, logic, un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condițiile de continuitate la acest loc de muncă.

f) Forța majoră. Potrivit art. 50 lit. f) din Codul muncii, așadar, contractul individual de muncă se suspendă de drept atunci când intervine o împrejurare externă, absolut imprevizibilă și invincibilă, care împiedică executarea acelui contract[3].

Dar, deși legea are în vedere doar forța majoră, este posibil, ca și cazul fortuit să determine neexecutarea contractului individual de muncă. Însă, acesta din urmă nu are un caracter absolut extraordinar, imprevizibil, invincibil (cutremurele, inundațiile etc.), ci doar unul relativ extraordinar, imprevizibil, invincibil etc., dar care exclude culpa debitorului și determină neexecutarea

---

Pentru amănunte a se vedea Laura Georgescu, *Cazurile suspendării de drept a contractului individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2016, p. 24.

[1] Art. 191 din Regulamentul Senatului (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 948 din 25 octombrie 2005) modificat ulterior, prevede că „pe durata exercitării mandatului de senator, contractul de muncă al acestuia se suspendă, cu excepția cazurilor în care Biroul permanent decide altfel, la cererea Senatului și cu avizul unității și al Comisiei juridice, de numiri, disciplină, imunități și validări a Senatului".

[2] Art. 11 din Legea dialogului social nr. 62/2011 prevede în același sens: „Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă".

[3] A se vedea: Traian Ionașcu, Eugen A. Barasch, *Forța majoră în executarea contractului economic*, în Studii și cercetări juridice nr. 3/1964, p. 380; Sergiu Deleanu, *Cauza de forță majoră în contractele de comerț internațional*, în „Revista de drept comercial" nr. 6/1995, p. 61.

obligațiilor contractuale[1]. Numai că aplicarea acestor consecințe nu se face *in abstracto* (în raport cu oricine), ca în cazul forței majore, ci în funcție de persoana părților implicate[2].

De altfel, se admite că atât cazul fortuit, cât și forța majoră sunt noțiuni sinonime de vreme ce ambele se cuprind în sintagma de „cauză străină care nu poate fi imputată debitorului" (art. 1351 din Codul civil), provocată de un *vis major*, iar, de regulă, ele nu se deosebesc sub aspectul efectelor, exonerând de răspundere pe debitor.[3]

Pot determina suspendarea contractului individual de muncă: catastrofele naturale (cutremure, secetă, inundații, furtuni); criza gravă de materii prime, dificultăți în aprovizionare și transport; deteriorarea utilajelor de producție; conflictele de muncă (grevele) etc. La acestea pot fi adăugate și, de exemplu: incapacitatea temporară de muncă, condițiile meteorologice nefavorabile etc.

Deși conform art. 51 lit. f) din Codul muncii, participarea la grevă este o situație de suspendare a contractului de muncă din inițiativa salariatului, totuși greva, pentru neparticipanții la aceasta, poate constitui o cauză de suspendare a contractului individual de muncă.

Conform unei opinii, „pentru angajator, ca regulă, greva nu constituie nici situație de forță majoră, nici de caz fortuit"[4]. Cu toate acestea se admit și excepții, constituind pentru angajator forță majoră: greva spontană, cea de solidaritate și cea politică[5]. Se merge chiar mai departe, propunându-se de *lege ferenda*, „să se reglementeze ipotezele în care greva constituie forță majoră (în raporturile cu salariații proprii și, respectiv cu terții), ca și împrejurările care ar fi asimilate *ex lege* cu forța majoră (șomajul tehnic și situațiile de constrângere)[6].

În ceea ce ne privește, subliniem fără nicio rezervă că greva constituie un eveniment independent de voința angajatorului, precum și de cea a neparticipanților la conflict. De aceea, pentru aceștia, greva se circumscrie noțiunii de forță majoră, sau cel puțin celei de caz fortuit, care determină sau pot să determine suspendarea de drept a contractului individual de muncă [art. 50 lit. f) din Codul muncii]. Pentru participanții la grevă, constituie un caz de suspendare a contractului din inițiativa salariatului [art. 51 lit. f)].

g) Arestarea preventivă a salariatului. Codul de procedură penală reglementează (în art. 223-224), arestarea preventivă a inculpatului.

Măsura poate fi luată „de către judecătorul de drepturi și libertăți, în cursul urmăririi penale, de către judecătorul de cameră preliminară, în procedura de cameră preliminară, sau de către instanța de judecată în fața căreia se află cauza, în cursul judecății..." [art. 223 alin. (1)] și poate fi prelungită (art. 234).

Suspendarea contractului durează, după caz, până la încetarea de drept, revocarea și înlocuirea măsurii sau clasarea și renunțarea la urmărirea penală (art. 314-318 din Codul de procedură penală).

Dacă însă arestarea preventivă depășește 30 de zile, angajatorul este îndreptățit, în temeiul art. 61 lit. b) din Codul muncii[7], să dispună concedierea acelui salariat.

Se impune subliniat că în cazul arestării preventive, cel în cauză se bucură de prezumția de nevinovăție; nu întotdeauna arestarea preventivă duce la stabilirea vinovăției persoanei respective. Dacă salariatul va fi găsit nevinovat, pe perioada suspendării contractului său de muncă aplicarea art. 49 alin. (4) din Codul muncii rămâne fără obiect și, ca atare, i se cuvin toate drepturile (inclusiv salariale) de care a fost lipsit pe durata de timp respectivă[8].

---

[1] Pentru o discuție și o analiză a sinonimiei dintre forța majoră și cazul fortuit în ceea ce privește efectele acestora, a se vedea Valeriu Zanfir, *Forța majoră în raporturile de muncă*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010, p. 145-152.

[2] Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Înțelesul și sfera de aplicare a noțiunilor de forță majoră și caz fortuit în dreptul muncii*, în „Dreptul" nr. 6/2008, p. 20.

[3] *Ibidem*, p. 18.

[4] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 929. În acest sens, a se vedea și Aurelian Gabriel Uluitu, *Greva*, Editura Lumina Lex, București, 2008, p. 208-209.

[5] Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 45.

[6] *Ibidem*, p. 47.

[7] Text modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005.

[8] Ovidiu Ținca, *Unele observații referitoare la suspendarea contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 5/2006, p. 71.

h) Expirarea perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestatele necesare pentru exercitarea profesiei. În cazul unor activități, meserii sau profesii etc., pentru încheierea contractului individual de muncă, trebuie să existe, după caz, un *aviz* (de pildă, pentru personalul de pază) o *autorizație* (pentru meseria de artificier etc.) sau un *atestat* (pentru asistentul maternal profesionist etc.), emis (emisă) de organele competente.

Dacă un astfel de act este eliberat pentru o anumită perioadă de timp, el trebuie apoi reînnoit. Expirarea perioadei de valabilitate a lui, va conduce, *ope legis*, la suspendarea contractului individual de muncă, urmând ca în maximum 6 luni, salariatul în cauză să obțină prelungirea documentului. În caz contrar, la expirarea celor 6 luni, contractul va înceta de drept.

i) Alte cazuri, expres reglementate, de suspendare a contractului individual de muncă. Sunt mai multe acte normative care prevăd, în unele cazuri, suspendarea contractului individual de muncă. Vom menționa unele dintre acestea.

Potrivit Legii nr. 31/1990 privind societățile[1]:

– în cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului [art. 137[1] alin. (3)][2];

– dacă adunarea generală decide să pornească acțiune în răspundere împotriva directorilor, aceştia sunt suspendați de drept din funcție până la rămânerea irevocabilă a hotărârii [art. 155 alin. (5)].

În temeiul prevederilor Legii nr. 215/1997 privind Casa Socială a Constructorilor[3] contractele individuale de muncă ale salariaților din *activitatea de construcții* se suspendă pe perioada nominalizării lor de către consiliile de administrație ale agenților economici cu acordul organizațiilor sindicale legal constituite şi reprezentative la nivel de ramură [art. 14 alin. (2)].

Salariații beneficiază de o indemnizație reprezentând o sumă impozabilă, al cărei cuantum lunar este de 75% din media pe ultimele 3 luni a salariului de bază brut. Perioada de acordare a indemnizației nu poate fi mai mare de 90 de zile calendaristice în intervalul 1 noiembrie al anului de întrerupere a activității – 31 martie al anului următor.

Pe perioada respectivă salariații rămân la dispoziția agenților economici; contractele lor de muncă nu pot înceta pentru motive legate de restrângerea sau încetarea activității.

Prevederile Legii nr. 215/1997 sunt aplicabile numai salariaților agenților economici care au făcut dovada că sunt membri ai Casei Sociale a Constructorilor şi au contribuit la constituirea fondului necesar pentru plata indemnizațiilor menționate.

Pe durata întreruperii activității şi deci a suspendării contractelor de muncă, salariații beneficiază de vechime în muncă şi de drepturi de asigurări sociale.

Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății[4] prevede suspendarea de drept a contractelor individuale de muncă a celor ce ocupă funcția de manager şi de membru în consiliul director al unităților sanitare, aceştia desfăşurându-şi activitatea în baza contractelor de management, respectiv de administrare [art. 111 alin. 9, alin. (11); art. 178 alin. (5), art. 183 alin. (6)].

Contrar art. 51 alin. (1) lit. f) din Codul muncii[5], art. 195 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011 dispune că „pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raporturile de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept".

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată ulterior.

[2] Precizăm că după modificarea art. 196[1] alin. (3) şi (4) din Legea nr. 31/1990, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2007, asociatul unic poate avea calitatea de salariat al societății cu răspundere limitată al cărui asociat unic este. Dacă este şi administrator (posibilitate pe care o are în temeiul art. 13 alin. (2) din lege, el ar putea deține şi calitatea de salariat (Maria Fodor, Irina Rădulescu, *Aspecte privind cumulul de funcții în cazul administratorilor societăților comerciale*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2007, p. 34 şi în „Dreptul" nr. 1/2008, p. 16).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 22 decembrie 1997.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, modificată ulterior.

[5] A se vedea *infra*, pct. 12 lit. f).

Prin Ordonanța Guvernului nr. 2/2000 privind organizarea activității de expertiză tehnică judiciară[1] a fost instituit un alt *caz special de suspendare legală* a contractului.

Conform art. 16 din acest act normativ, salariații numiți experți tehnici judiciari beneficiază, la unitățile la care sunt încadrați, de timpul necesar pentru efectuarea expertizelor tehnice judiciare ce le-au fost încredințate.

În perioada în care nu prestează muncă în calitate de salariat, datorită efectuării expertizei tehnice judiciare încredințate, expertul tehnic judiciar nu va primi salariu; el își păstrează însă în această perioadă celelalte drepturi conferite de calitatea de salariat.

Calitatea de expert tehnic judiciar se suspendă pentru motive temeinice, precum și în caz de incompatibilitate a acestuia.

Suspendarea calității de expert tehnic judiciar se dispune de către Biroul central pentru expertize tehnice judiciare, la cererea motivată a expertului (art. 16[1]).

Suspendarea contractului individual de muncă este reglementată și în ceea ce îl privește pe *asistentul maternal profesionist care nu are în plasament sau în încredințare copii.*

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 679/2003[2], *asistentul maternal profesionist* este persoană fizică, atestată, care asigură prin activitatea pe care o desfășoară la domiciliul său creșterea, îngrijirea și educarea, necesare dezvoltării armonioase a copiilor pe care îi primește în plasament sau în încredințare (art. 1).

Activitatea lui se desfășoară în baza contractului individual de muncă, încheiat cu serviciul public specializat pentru protecția copilului sau cu organismul privat autorizat care le supraveghează activitatea pe perioada de valabilitate a atestatului.

Contractul se suspendă pe perioada suspendării atestatului ori în alte cazuri prevăzute de lege (art. 8).

13. Suspendarea din inițiativa salariatului. Conform art. 51 din Codul muncii, „contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații:

a) concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1-2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediul paternal;

d) concediul pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern".

a) Concediul pentru creșterea copilului[3]. Este un drept al lucrătorului, angajatorul având obligația de a-l acorda. Art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și îndemnizația lunară pentru creșterea copilului[4], prevede că persoanele care, în

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 25 ianuarie 2000, aprobată prin Legea nr. 156/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 249 din 15 aprilie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 208/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 784 din 24 noiembrie 2010).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 443 din 23 iunie 2003.

[3] A se vedea pentru amănunte, Daniela-Georgeta Enache, *Discuții privind unele dintre drepturile salariatului care a beneficiat de un concediu pentru creșterea copilului*, în „Dreptul" nr. 3/2015, p. 123-138.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 66/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 20 aprilie 2016).

Privind conformitatea dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 cu legea fundamentală, a se vedea Deciziile Curții Constituționale nr. 417/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 520 din 26 iulie 2012) și nr. 429/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 522 din 27 iulie 2012).

ultimii 2 ani anteriori datei naşterii copilului, au realizat timp de cel puţin 12 luni venituri din salarii şi asimilate salariilor, venituri din activităţi independente, venituri din activităţi agricole, silvicultură şi piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, beneficiază de concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum şi de o indemnizaţie lunară.

Beneficiază de concediul în discuţie oricare dintre părinţii fireşti ai copilului, precum şi alte persoane, având o poziţie similară (cel care a adoptat copilul sau i s-a încredinţat în vederea adopţiei ori în plasament şi tutorele)[1].

Potrivit art. 25 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010, angajatorul are obligaţia de a aproba concediul. Durata lui se stabileşte de comun acord cu salariatul; desigur că această durată nu poate excede vârstei copilului (1, 2 sau 3 ani, după caz).

Neaprobarea cererii de concediu reprezintă o nerespectare de către angajator a obligaţiilor ce-i revin în temeiul legii[2].

Aprobarea concediului reprezintă şi o cerinţă pentru plata îndemnizaţiilor aferente[3].

Pe perioada concediului se plăteşte o indemnizaţie în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei naşterii copilului şi nu poate fi mai mică de 85% din cuantumul salariului minim brut pe ţară garantat în plată [art. 2 alin. (2)]. Nivelul acestei indemnizaţii se majorează cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe ţară garantat în plată pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleţi sau multipleţi, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naştere (art. 5).

Totodată, persoanele care în perioada în care sunt îndreptăţite să beneficieze de concediul pentru creşterea copilului, prevăzut la art. 2 alin. (1), obţin venituri supuse impozitului au dreptul la un stimulent de inserţie în cuantum lunar de 50% din cuantumul minim al indemnizaţiei. *Pentru persoanele care obţin astfel de venituri „cu cel puţin 60 de zile înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, acordarea stimulentului de inserţie se prelungeşte astfel:*

a) până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani;

b) până la împlinirea de către copil a vârstei de 4 ani, în cazul copilului cu handicap" [art. 7 alin. (1) şi (2)].

b) Concediul pentru îngrijirea copilului bolnav. Potrivit Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005, salariaţii au dreptul la concediu şi indemnizaţie pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani (art. 26).

Beneficiază, *la cerere*, de indemnizaţia pentru îngrijirea copilului bolnav, opţional, unul dintre părinţi, dacă solicitantul îndeplineşte condiţiile de stagiu de cotizare. Beneficiază de aceleaşi drepturi, şi asiguratul care, a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredinţat copii în vederea adopţiei sau i-au fost daţi în plasament.

---

[1] Prin Hotărârea din 16 iulie 2015, Curtea de Justiţie a Uniunii Europene (camera a patra), pronunţată în cauza C-222/14 (publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2015, sinteză Laura Georgescu, p. 82-91) a statuat:

„Prevederile Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creşterea copilului încheiat de UNICE, CEEP şi CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, precum şi cele ale Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naţionale potrivit căreia un funcţionar nu are dreptul la concediu pentru creşterea copilului în cazul în care soţia sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face faţă necesităţilor legate de creşterea unui copil din cauza unei boli grave sau a unei dizabilităţi."

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă şi asigurărilor sociale, dec. civ. nr. 5302/2014, cit. de Daniela-Georgeta Enache, *op. cit.*, p. 126, nota 8.

[3] A se vedea art. 6 alin. (5) lit. f) din Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 78 din 31 ianuarie 2011).

Indemnizația se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de familie şi a certificatului pentru persoanele cu handicap (art. 28).

Durata de acordare a indemnizației este de maximum 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor în care copilul este diagnosticat cu boli infectocontagioase, neoplazii, este imobilizat în aparat gipsat, este supus unor intervenții chirurgicale; durata concediului medical în aceste cazuri va fi stabilită de medicul curant, iar după depăşirea termenului de 90 de zile, de către medicul specialist, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale (art. 29).

Cuantumul brut lunar al indemnizației este de 85% din baza de calcul (art. 30).

Acest concediu mai este reglementat şi de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010.

Articolul 31 al acestui act normativ prevede că pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, oricare dintre părinții fireşti sau persoanele care au adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum şi persoana care a fost numită tutore, beneficiază de un *concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani*, după cum urmează:

a) în continuarea concediului pentru creşterea copilului de unu sau trei ani în cazul copilului cu handicap;

b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, pentru persoanele care au beneficiat de concediul pentru creşterea copilului în baza actelor normative care au reglementat acest drept la data naşterii copilului;

c) oricând, începând cu împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, pentru persoanele care nu se încadrează în condițiile de mai sus, dar care în ultimele 12 luni înainte de solicitarea acestui concediu au realizat venituri supuse impozitului sau au realizat perioade asimilate.

Pe perioada acestui concediu se acordă o indemnizație lunară la nivelul de 0,9 ISR.

Concediul se acordă la cerere de către angajatorul la care îşi desfăşoară activitatea persoana îndreptățită.

Oricare dintre părinții fireşti sau persoanele care au adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum şi persoana care a fost numită tutore, care au în întreținere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

a) *program de lucru redus* la 4 ore pentru unul dintre părinți sau pentru persoanele care au adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum şi persoana care a fost numită tutore, care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, fără afectarea drepturilor de asigurări sociale prevăzute de lege;

b) *concedii medicale*, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurente, precum şi pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;

c) *sprijin lunar în cuantum de 0,9 ISR*, acordat persoanei cu dizabilitate gravă sau accentuată care nu realizează alte venituri în afara beneficiilor de asistență socială destinate persoanelor cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 0,6 ISR pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 şi 7 ani;

d) *sprijin lunar în cuantum de 0,6 ISR*, acordat persoanei care nu îndeplineşte condițiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creşterea copilului şi indemnizației lunare aferente, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 0,3 ISR pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 şi 7 ani.

Acest caz de suspendare a contractului individual de muncă se aseamănă cu cel privind incapacitatea temporară de muncă a salariatului sau concediul de maternitate. Diferă doar durata lui.

c) Concediul paternal. Este reglementat de Legea nr. 210/1999[1].

Se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la creşterea noului-născut, indiferent dacă acesta este din căsătorie, din afara ei sau adoptat de titularul dreptului.

Durata lui este de 5 zile[2], iar dacă tatăl copilului a obţinut atestatul de absolvire a unui curs de puericultură[3], durata este de 15 zile lucrătoare. Concediul se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiţionarului.

Pe durata concediului, titularul primeşte o indemnizaţie egală cu salariul aferent zilelor lucrătoare respective, calculată pe baza salariului brut realizat incluzând sporurile şi adaosurile la salariul de bază.

Indemnizaţia se plăteşte din fondul de salarii al unităţii şi se include în veniturile impozabile ale salariatului.

Prin urmare, durata suspendării contractului de muncă este, de regulă, 5 zile lucrătoare şi, excepţional, de 15 zile lucrătoare, după care salariatul îşi reia activitatea.

Este vorba de suspendare deoarece nici în acest caz pe perioada respectivă nu se prestează muncă, şi ca o consecinţă, nu se primeşte salariul. Însă, cel în cauză, fiind asigurat, beneficiază de indemnizaţie de asigurări sociale.

d) Concediul pentru formare profesională. Codul muncii prevede dreptul salariaţilor de a beneficia, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu plată sau fără plată (art. 154).

Este evident că pe perioada unui astfel de concediu, contractul se suspendă deoarece nu se prestează munca.

Concediul fără plată se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care el o urmează din iniţiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea, numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii (art. 155).

Concediul plătit se acordă în cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formar profesională. Durata unui asemenea concediu este de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore [art. 157 alin. (1)][4].

e) Exercitarea unei funcţii elective în cadrul organismelor profesionale. Este un caz distinct de suspendare a contractului individual de muncă; poate interveni în ipoteza desemnării şi exercitării activităţii în unele organisme profesionale constituite la nivel central sau local.

Pe perioada mandatului – atunci când nu este posibil cumulul de funcţii – contractul individual de muncă al celui în cauză rămâne în fiinţă, el fiind însă suspendat. La terminarea mandatului persoana respectivă revine la locul său de muncă.

f) Participarea la grevă. Deşi de art. 195 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011 prevede că „pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept", art. 51 alin. (1) lit. f) din Codul muncii dispune că suspendarea operează la iniţiativa salariatului. Într-adevăr, participarea la grevă presupune exercitarea unui drept, iniţiativa titularului acestuia. Indiferent de calificarea dată de lege situaţiei respective de reţinut este că pe perioada suspendării, dispune art. 195 alin. (1) fraza a II-a, din Legea dialogului social nr. 62/2011 „se menţin doar drepturile de asigurări de sănătate". Prevederea din Codul muncii este considerată, ca urmare, abrogată implicit. Aceasta deoarece Legea dialogului social nr. 62/2011 este *mai recentă* şi totodată, componentă şi ea a dreptului comun[5].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 654 din 31 decembrie 1999.

[2] În *Anglia*, durata concediului de paternitate pentru îngrijirea copilului sau ajutarea mamei în săptămânile după naştere este de 2 săptămâni, în cadrul primelor 8 săptămâni de naştere a copilului (Ian Smith, Gareth Thomas, *Employment Law*, Ninth Edition, Smith & Wood's, Oxford, University Press, 2007, p. 193).

[3] *Puericultură* este acea ramură a medicinii care studiază metodele şi mijloacele asigurării unei creşteri şi dezvoltări armonioase a copiilor până la 3-4 ani (conform *Noului dicţionar universal al limbii române*, 2006, p. 1199).

[4] A se vedea pentru amănunte Capitolul Formarea profesională, §14.

[5] Ion Traian Ştefănescu, *Reglementarea conflictelor colective de muncă în lumina Legii nr. nr. 62/2011 a dialogului social*, în „Revista română de jurisprudenţă" nr. 3/2011, p. 239.

Aşa fiind, sunt excluse toate celelalte drepturi: la salariu (ceea ce este firesc deoarece nu se prestează munca), de asigurări sociale, cel legat de vechimea în muncă etc.

g) Absenţele nemotivate. Prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 65/2005 a fost abrogat textul de la art. 51 lit. d) din Codul muncii, conform căruia, contractul individual de muncă putea fi suspendat din iniţiativa salariatului în situaţia absenţelor nemotivate, adăugându-se un alineat nou care prevede că suspendarea poate interveni, într-un atare caz, numai în condiţiile stabilite prin contractul individual, precum şi prin regulamentul intern.

Pe bună dreptate se susţine[1] că aceste modificări sunt eronate, inutile şi contradictorii, de natură să antreneze confuzii. Reglementarea anterioară *nu* consacra un drept al salariatului de a absenta nemotivat, ci doar *stabilea consecinţa juridică* a absenţelor: *suspendarea contractului.*

Întotdeauna absenţele care au un caracter nemotivat constituie abatere disciplinară şi salariatul poate fi sancţionat de către angajator.

Aşa fiind, dacă absenţele sunt nemotivate, contractul nu poate fi suspendat în condiţiile stabilite prin contractul colectiv sau regulamentul intern, ci el este suspendat pur şi simplu fără să fie nevoie de o reglementare specială.

Chiar dacă s-ar stabili doar anumite ipoteze de suspendare în cazul unor absenţe nemotivate şi în altele nu, consecinţa este aceeaşi în orice situaţie de absenţe nemotivate: *suspendarea contractului individual de muncă.*

Cum nicio sancţiune disciplinară, cu excepţia avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării prealabile [art. 251 alin. (1) din Codul muncii], cu această ocazie se va clarifica dacă este vorba de absenţe nemotivate propriu-zise ori salariatul respectiv a fost ţinut de un motiv obiectiv să se prezinte la serviciu (a fost bolnav[2], a suferit un accident, a avut de rezolvat o problemă familială urgentă etc., prezentând documentele necesare). Se poate constata astfel, de exemplu, că în cauză a operat o suspendare de drept a contractului [art. 50 lit. b) sau f) din Codul muncii] şi nu una din iniţiativa salariatului.

Doar în situaţia în care absenţele *nu* au avut la bază un motiv obiectiv atunci ele au caracter nemotivat şi vor determina aplicarea unei sancţiuni disciplinare, chiar desfacerea contractului de muncă (concedierea disciplinară).

Drept consecinţă, încadrarea absenţelor nemotivate între cazurile de suspendare a contractului individual de muncă la iniţiativa salariatului *nu reprezintă consacrarea unui drept* al acestuia de a suspenda discreţionar contractul său fără ca angajatorul să îl poată sancţiona pentru neîndeplinirea obligaţiilor sale contractuale. Reglementarea are doar scopul de a stabili că întreruperea prestării muncii determină automat şi justifică suspendarea plăţii salariului de către angajator.

În acest sens, este de subliniat că absenţele nemotivate nu reprezintă una din situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă în care nu se poate dispune concedierea salariatului în cauză[3].

h) Rezervarea postului cadrelor didactice. Este prevăzută de Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011[4]. Art. 255 din acest act normativ prevede: cadrele didactice titulare, cu contract pe perioadă nedeterminată, alese în Parlament, numite în Guvern sau care îndeplinesc funcţii de specialitate specifice în aparatul Parlamentului, al Administraţiei Prezidenţiale, al Guvernului şi

---

[1] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Modificările Codului muncii...*, p. 56-59.

A se vedea şi Ovidiu Ţinca, *Unele observaţii referitoare la suspendarea contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 5/2006, p. 73-74.

[2] Absenţele de la serviciu pot fi justificate nu numai cu certificatul medical de concediu pentru incapacitate temporară de muncă, ci şi cu adeverinţele medicale, care însă, nu echivalează cu un astfel de certificat care să determine suspendarea de drept a contractului individual de muncă (Curtea de Apel Iaşi, decizia nr. 142/2007, în Culegere de practică judiciară, 2007, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2008, p. 208-283).

[3] Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă...*, p. 242, nota 23.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011.

în Ministerul Educației, precum şi cele alese de Parlament în organismele centrale ale statului au drept de rezervare a postului didactic sau a catedrei pe perioada în care îndeplinesc aceste funcții.

Prevederile de mai sus se aplică şi cadrelor didactice titulare, cu contract pe perioadă nedeterminată, care îndeplinesc funcția de prefect, subprefect, preşedinte şi vicepreşedinte al consiliului județean, primar, viceprimar, precum şi cadrelor didactice trecute în funcții de conducere, de îndrumare şi de control în sistemul de învățământ, de cultură, de tineret şi sport. De aceleaşi drepturi beneficiază şi personalul de conducere şi de specialitate de la casa corpului didactic, precum şi cadrele didactice numite ca personal de conducere sau în funcții de specialitate specifice la comisiile şi agențiile din subordinea Administrației Prezidențiale, a Parlamentului, a Guvernului sau a Ministerului Educației[1].

Liderii sindicatelor reprezentative din învățământ au dreptul de rezervare a postului, conform prevederilor legale în vigoare şi contractului colectiv de muncă la nivel de ramură.

Personalului trimis în străinătate cu misiuni de stat, celui care lucrează în organisme internaționale, precum şi însoțitorilor acestora, dacă sunt cadre didactice, li se rezervă postul didactic sau catedra pentru perioada respectivă[2].

Personalului didactic titular cu contract pe perioadă nedeterminată solicitat în străinătate pentru predare, cercetare, activitate artistică sau sportivă, pe bază de contract, ca urmare a unor acorduri, convenții guvernamentale, interuniversitare sau interinstituționale, i se rezervă postul didactic[3].

Personalul didactic are dreptul la întreruperea activității didactice, cu rezervarea postului, pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 1 sau 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap. De acest drept poate beneficia numai unul dintre părinți sau susținătorii legali[4].

Personalul didactic titular cu contract pe perioadă nedeterminată poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an şcolar, o dată la 10 ani, cu aprobarea unității de învățământ sau, după caz, a inspectoratului şcolar, cu rezervarea postului pe perioada respectivă[5].

14. Suspendarea din inițiativa angajatorului. În temeiul art. 52 alin. (1) din Codul muncii, contractul poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

„a) pe durata cercetării disciplinare prealabile;

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului[6] sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale, incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

c) în cazul întreruperii/redu vxcerii temporare a activității fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c[1]) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă[7];

---

[1] În acelaşi sens este şi art. 304 alin. (6) şi (7) din Legea educației naționale nr. 1/2011.

[2] A se vedea şi art. 304 alin. (8) din Legea educației naționale nr. 1/2011.

[3] A se vedea şi art. 304 alin. (9) din Legea educației naționale nr. 1/2011.

[4] A se vedea şi art. 304 alin. (16) din Legea educației naționale nr. 1/2011.

[5] A se vedea şi art. 304 alin. (11) din Legea educației naționale nr. 1/2011.

[6] Dispozițiile primei teze a textului au fost declarate neconstituționale (cele ale tezei următoare au fost declarate conforme cu legea fundamentală, prin Decizia nr. 81/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 273 din 23 aprilie 2015), prin Decizia nr. 279/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015).

A se vedea, Alexandru Țiclea, *Neconstituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2015, p. 49-58.

[7] Introdus de Titlu II art. 61, alin. (1), pct. 1 din Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013), modificată ulterior.

d) pe durata detaşării[1];

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei".

De precizat este că suspendarea din inițiativa angajatorului pentru vreuna din situațiile de mai sus nu este posibilă cât timp contractul individual de muncă este suspendat de drept, inclusiv în caz de incapacitate de muncă [art. 50 alin. (1) lit. b) din Codul muncii][2] sau în orice situația în care salariatul este în imposibilitate să presteze munca din motive independente de voința sa[3].

Decizia de suspendare a contractului pentru a fi legală, trebuie să constate existența unor cauze de suspendare dintre cele prezente în lege, să precizeze temeiul suspendării, termenul în care decizia poate fi contestată şi instanța competentă. Numai în aceste condiții poate fi exercitate controlul judecătoresc solicitat de salariatul nemulțumit de măsura luată împotriva sa[4].

a) Suspendarea contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile. Art. 251 alin. (1) din Codul muncii prevede că nicio sancțiune disciplinară, cu excepția *avertismentului scris*, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare.

Angajatorul are posibilitatea ca pe perioada cât durează cercetarea menționată să suspende contractul celui în cauză. Decizia îi aparține exclusiv, dar acesta nu trebuie să constituie un abuz de drept. Suspendarea contractului este necesar să fie dispusă cu bună-credință şi să asigure o cercetare prealabilă corectă a abaterii disciplinare. Angajatorul este îndreptățit să suspende contractul de muncă al salariatului cercetat disciplinar dacă poziția acestuia în cadrul unității poate periclita desfăşurarea normală a activității[5] şi, desigur, cercetarea în discuție, de pildă, în situația în care martorii – salariați ce vor fi audiați în cauză ar putea fi influențați de cel cercetat, or sunt mai mulți făptuitori şi trebuie evitate legăturile între aceştia, sau atunci când există tensiuni în colectivul de salariați datorită abaterii săvârşite etc.[6] Evident că măsura suspendării se va aprecia în raport de faptele analizate în cadrul cercetării disciplinare[7]. Însă, în practica judiciară s-a mai reținut că „legiuitorul nu a prevăzut niciun criteriu obiectiv"; este stabilit doar „un drept subiectiv al angajatorului" care îl poate exercita, „atât în ceea ce priveşte suspendarea, cât şi continuarea unui contract individual de muncă, în ipoteza efectuării unei cercetări disciplinare"[8].

Suspendarea contractului individual de muncă în scopul efectuării cercetării disciplinare prealabile nu reprezintă o sancțiune, ci numai o măsură a angajatului, al cărui contract nu poate fi desfăcut decât atunci când în urma cercetărilor există garanția săvârşirii cu vinovăție a unei fapte, în legătură cu serviciul[9].

---

[1] Şi alte acte normative prevăd suspendarea din funcție.

Astfel, potrivit art. 48 din Legea nr. 567/2004, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea este suspendat din funcție în următoarele cazuri:

a) când a fost pusă în mişcare acțiunea penală împotriva sa prin ordonanță sau rechizitoriu;

b) când suferă de o boală psihică, care îl împiedică să îşi exercite funcția în mod corespunzător;

c) când săvârşeşte o abatere disciplinară gravă, în condițiile art. 88.

În perioada suspendării din funcție, celui suspendat nu i se plătesc drepturile salariale. Această perioadă nu constituie vechime în muncă şi în specialitate pentru cazul de la lit. a) şi c).

Curtea Constituțională a constat că acest text este conform cu legea fundamentală (Decizia nr. 997/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 860 din 17 decembrie 2007).

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2614/R/2007, *cit. supra*.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 831/2006, *cit. supra*.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4639/R/2009 (www.jurisprudența.org).

[5] Ovidiu Ținca, *Unele observații...*, p. 74.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 1809/R/2014, în Daniela Georgeta Enache, *Opinii asupra suspendării din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile*, în „Dreptul" nr. 6/2015, p. 126.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 3029/R/2014, *op. cit.*, p. 126.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4690/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 135.

[9] Curtea de Apel Timişoara, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1994/2009 (www.jurisprudența.org).

Legiuitorul nu a stabilit durata cercetării disciplinare şi, drept consecinţă, nici pe cea a suspendării contractului. Dar, din această omisiune nu se poate ajunge la concluzia că nu există nicio limită a operaţiunilor menţionate. Dimpotrivă, o astfel de limită rezultă indubitabil din textul art. 252 alin. (1) al Codului muncii potrivit căruia *angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data comiterii faptei*[1]. Există deci, o corelaţie directă între cele două termene: cel de 30 de zile trebuie să culiseze în interiorul termenului de 6 luni, fără a-l putea depăşi[2].

În acelaşi sens – că primul termen trebuie să se încadreze înlăuntrul termenului de 6 luni - este şi practica judiciară[3]. Aşa fiind, angajatorul nu ar putea - legal - prelungi cercetarea disciplinară şi drept consecinţă suspendarea contractului individual de muncă peste termenul de 6 luni[4]. În caz contrar, actul său va fi lovit de nulitate[5]. În doctrină s-a precizat că durata maximă pentru efectuarea cercetării disciplinare trebuie să se situeze obligatoriu sub 30 de zile[6], şi desigur fără depăşirea termenului de 6 luni.

Prin urmare, angajatorul nu va putea prelungi suspendarea contractului individual pe motivele efectuării cercetării disciplinare peste termenul de 6 luni în ideea că actul său va suspenda şi acest ultim termen[7]. În afară de faptul că la un astfel de demers se opune art. 252 alin. (1) din Codul muncii, măsura lui va reprezenta un abuz de drept, de vreme ce îl vatămă sau îl păgubeşte pe salariat[8], îi îngrădeşte dreptul la muncă. În acelaşi sens s-a decis că perioada suspendării trebuie să fie una rezonabilă, astfel încât să nu fie creată salariatului o situaţie împovărătoare, adică lipsirea prelungită şi nejustificată de venituri salariale[9].

Suspendarea nu va putea produce efecte decât cel mult de la data debutului cercetării disciplinare prealabile[10]. O suspendare anterioară demarării cercetării (cu o lună mai târziu) are drept consecinţă anularea măsurii angajatorului[11]. Este însă posibil ca suspendarea să intervină şi ulterior, în cursul cercetării, în ipoteza în care angajatorul apreciază că se impune luarea acestei măsuri. Se înţelege că durata suspendării poate fi mai redusă decât durata cercetării[12].

În funcţie de rezultatele cercetării – salariatul este vinovat sau nu de săvârşirea abaterii care i se impută şi de gradul de vinovăţie – îşi va relua activitatea sau nu. În ipoteza nevinovăţiei, i se cuvine o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit în perioada suspendării contractului [art. 52 alin. (2)], în caz de vinovăţie va putea fi sancţionat disciplinar, inclusiv cu concedierea.

---

[1] A se vedea şi Alexandru Ţiclea, *Cu privire la suspendarea contractului individual de muncă pe timpul cercetării disciplinare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2015, p. 15-18.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...*, p. 793.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 1078/R/2009.

[4] În sens contrar, a se vedea Daniela Georgeta Enache, *op. cit.*, p. 123-131.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, Decizia nr. 385/R/2008.

[6] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...*, p. 793.

[7] Conforma art. 49 alin. (6) din Codul muncii, „În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept."

[8] Potrivit art. 15 din Codul civil „Niciun drept nu poate fi exercitat în scopul de a vătăma sau păgubi pe altul într-un mod excesiv şi nerezonabil, contrar bunei-credinţe". Art. 8 alin. (1) din Codul muncii consacră principiul bunei–credinţe în relaţiile de muncă.

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 86/R/2008, în Beatrice Mischie, *Conflicte de muncă. Culegere de practică judiciară,* Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2010, p. 36.

[10] Se consideră că momentul suspendării contractului este cel al „emiterii deciziei de numire a comisiei sau a persoanei care va efectua cercetarea disciplinară prealabilă..." (Marinela Cioroabă, *Discuţii privind suspendarea contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 57).

[11] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 592/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 110.

[12] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...*, p. 408.

b) Suspendarea contractului individual de muncă în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută. Potrivit art. 52 alin. (1) lit. b) teza II din Codul muncii, angajatorul poate suspenda contractul individual de muncă în cazul în care „salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești" [lit. b)][1].

S-a susținut că suspendarea contractului individual de muncă într-un atare caz, încalcă *prezumția de nevinovăție*, prevăzută de art. 23 din Constituție, conform căruia: *„Până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de condamnare, persoana este considerată nevinovată"* (art. 11).

Curtea Constituțională[2] însă a observat, „în primul rând, că luând măsura suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului și nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluționare intră în sfera de activitate a organelor judiciare.

Măsura suspendării durează până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, având așadar un caracter provizoriu".

Curtea a reținut că *prezumția de nevinovăție,* în sensul Legii fundamentale, este o măsură de protecție constituțională a libertății individuale, cu aplicabilitate, deci, în dreptul penal și procesual penal. Prin dispozițiile textului constituțional menționat s-a statuat că, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești de condamnare, este considerată nevinovată persoana căreia i se impută săvârșirea unei fapte penale. Față de acestea, facultatea de a lua măsura suspendării, acordată angajatorului, prin dispoziția legală criticată, nu încalcă *prezumția de nevinovăție,* consacrată de Constituție[3].

În plus, a constatat că și în situația în care fapta pentru care s-a formulat plângere penală ori s-a dispus trimiterea în judecată nu va atrage răspunderea penală, aceasta poate constitui abatere disciplinară care poate oferi temeiul desfacerii contractului de muncă. Astfel, instituția suspendării contractului de muncă reprezintă o măsură de protecție a angajatului, al cărui contract de muncă nu poate fi desfăcut până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Curtea a observat că dispozițiile examinate nu contravin nici *dreptului la muncă* garantat de Constituție, salariatul nefiind împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acuzării.

Prin Decizia nr. 520/2005[4] au fost reiterate argumentele de mai sus, precizându-se că „dispozițiile legale criticate se aplică în mod egal față de toți salariații care se află în situații identice, fără privilegii și fără discriminări. Prevederile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, pe lângă reparațiile acordate salariatului al cărui contract de muncă s-a suspendat, reprezintă și garanții în prevenirea comportamentului abuziv al angajatorului. Întrucât dispozițiile legale examinate nu restrâng exercițiul niciunui drept fundamental, prevederile art. 53 din Constituție nu au incidență în cauză"[5].

---

[1] Suspendarea din funcție pentru fapte penale este prevăzută și în cazul altor categorii profesionale. De pildă, în cazul funcționarilor publici [art. 94 alin. (1) lit. m) din Legea nr. 188/1999], al polițiștilor [art. 65 alin. (3) din Legea nr. 360/2002], al judecătorilor și procurorilor [art. 62 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 303/2004], al personalului auxiliar al instanțelor judecătorești [art. 48 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 567/2004] etc.

De pildă, art. 65 alin. (3) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului dispune: „polițistul arestat preventiv sau aflat în arest la domiciliu se suspendă din funcție." „În perioada suspendării polițistul nu beneficiază de niciun drept dintre cele prevăzute în prezenta lege și este obligat să predea armamentul, legitimația și insigna" [alin. (5)]

Acest text a fost declarat constituțional prin Decizia Curții Constituționale nr. 245/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 716 din 9 august 2004).

[2] Prin Decizia nr. 24/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003).

A se vedea și Decizia nr. 520/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 985 din 7 noiembrie 2005).

[3] În același sens este și Decizia nr. 63/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 286 din 13 noiembrie 1996) și Decizia nr. 200/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 1 august 2002).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 985 din 7 noiembrie 2005.

[5] Art. 53 din Constituție prevede condițiile în care poate fi restrâns exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți.

Aceeaşi Curte Constituțională, a mai reținut[1] într-o altă cauză că este neîntemeiată susținerea referitoare la încălcarea art. 24 alin. (1) din legea fundamentală ce priveşte dreptul la apărare, a art. 41 alin. (1) privind dreptul la muncă, precum şi a art. 6 paragraf 2 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăților fundamentale referitoare la prezumția de vinovăție.

Într-adevăr, „salariatul nemulțumit de măsura suspendării contractului individual de muncă dispusă de angajator în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii poate să se adreseze instanței de judecată în temeiul art. 284 (art. 269 după republicare) din Codul muncii, unde îşi poate exercita dreptul de apărare pe tot parcursul procesului, inclusiv dreptul de a-şi angaja un apărător. De asemenea, dreptul la muncă al angajatului nu este încălcat deoarece alin. (2) al art. 52 prevede că, în cazul în care se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară, plătindu-i-se o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului de muncă.

În ceea ce priveşte invocarea, în susținerea excepției, a dispozițiilor art. 6 paragraful 2 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăților fundamentale referitor la prezumția de nevinovăție, Curtea constată că aceste reglementări nu sunt incidente în cauză, în condițiile în care acest principiu se aplică numai în cadrul răspunderii penale. Plângerea penală se întemeiază pe date şi pe indicii cu privire la săvârşirea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu funcția deținută, iar existența ori inexistența vinovăției se stabileşte numai prin hotărâre judecătorească definitivă."

Principalul efect al suspendării din funcție, *este interzicerea temporară ca salariatul să-şi exercite funcția.* Ca o consecință, *pe perioada suspendării nu i se cuvine salariul.*

Suspendarea durează până la:

– condamnarea, rămasă definitivă;

– achitarea sau încetarea procesului penal hotărâtă de instanța penală.

În prima situație, contractul încetează de drept în temeiul art. 56 din Codul muncii, fie ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau funcției respective, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară [lit. i)]; fie ca urmare a condamnării penale [lit. g), care, se aplică *de lege lata*].

În cea de a doua situație, în măsura în care există totuşi o vinovăție penală[2] sau extrapenală[3] – angajatorul este în drept să aplice o sancțiune disciplinară, inclusiv desfacerea contractului de muncă [art. 248 alin. (1) din Codul muncii].

O problemă care s-a pus în legătură cu *consecințele suspendării* este aceea dacă angajatorul, dispunând suspendarea, poate, concomitent, să ia măsura concedierii. Ținând seama de faptul că pe de o parte, suspendarea presupune existența (menținerea) contractului şi că această măsură este obligatorie, iar, pe de altă parte, că şi în materie disciplinară este aplicabil principiul „penalul ține în loc civilul" s-a considerat că o asemenea posibilitate nu există[4].

Conform art. 52 alin. (2) din Codul muncii, dacă se constată nevinovăția lui, salariatul îşi reia activitatea anterioară plătindu-i-se, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile

---

În sensul celor de mai sus, cu privire la funcționarii publici, a se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 482/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 596 din 11 iulie 2006).

[1] Prin Decizia nr. 926/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 773 din 14 noiembrie 2007).

[2] De exemplu, în caz de *amnistie,* dispunându-se încetarea procesului penal (sau a urmăririi penale), suspendarea din funcție încetează; este însă posibilă concedierea disciplinară, care, în această ipoteză, se bazează pe săvârşirea unei fapte penale.

[3] Atunci când se stabileşte că fapta nu întruneşte elementele unei infracțiuni, dar constituie totuşi o abatere disciplinară, se va putea aplica o sancțiune disciplinară.

[4] În acest sens a se vedea: Sanda Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina legii organizării şi disciplinei muncii în unitățile de stat,* în „Revista română de drept" nr. 7/1970, p. 34-35; Sanda Ghimpu, Petre Marica, *Desfacerea contractului de muncă în temeiul art. 10 lit. f) din Codul muncii şi în temeiul art. 13 lit. e) din Legea nr. 1/1970,* în „Revista română de drept" nr. 6/1972, p. 66-67.

contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării sale. Deci, după ce a luat cunoştinţă de rezoluţia parchetului de scoatere de sub urmărire penală, salariatul are obligaţia să-şi reia imediat activitatea. De altfel, el nu va primi despăgubiri decât pe perioada suspendării contractului individual de muncă, care durează, până la rezoluţia menţionată, şi n ulterior acestei date. Despăgubirile se datorează de angajator, chiar dacă s-ar dovedi că el nu este în culpă pentru suspendarea contractului individual de muncă[1].

Sigur că nu este vorba de orice nevinovăţie a salariatului, ci de *inexistenţa vinovăţiei penale*.

În cazul *înlocuirii condiţionate a răspunderii penale* nu suntem în prezenţa nevinovăţiei salariatului, deoarece în această situaţie, fapta îşi păstrează caracterul care justifică răspunderea penală, dar aceasta este *substituită* cu o altfel de răspundere, *nu* înlăturată. Într-o atare situaţie, aşadar, nu se poate vorbi de nevinovăţie şi, drept consecinţă, persoanei suspendate nu i se cuvin despăgubirile prevăzute de Codul muncii.

În situaţia casării ori încetării urmăririi penale sau a procesului penal ca urmare a amnistiei, prescripţiei răspunderii penale, a retragerii plângerii sau a împăcării părţilor, soluţia trebuie să fie mai nuanţată. Nu există vinovăţie în situaţia în care procurorul sau, după caz, instanţa a hotărât în sensul casării, scoaterii de sub urmărire penală, încetării urmăririi penale ori achitării pentru motivele prevăzute de art. 16 lit. a)–d) din Codul de procedură penală. Atunci când însă organele competente au luat una din aceste măsuri, urmare a faptului că a intervenit amnistia, prescripţia răspunderii penale, retragerea plângerii sau împăcarea părţilor, nu ar mai fi posibil să fie reţinută existenţa nevinovăţiei[2]. În aceste ipoteze, pentru ca ce suspendat să poată solicita despăgubiri, este necesar ca, în prealabil, el să fi făcut uz de prevederile Codului de procedură penală şi, totodată, drept urmare, procurorul sau instanţa penală, după caz, să fi dispus scoaterea de sub urmărire penală sau achitarea. Într-adevăr, dacă cel în cauză nu şi-a exercitat dreptul prevăzut de lege se prezumă, implicit, că el a achiesat asupra vinovăţiei sale penale şi deci nu are vocaţie la plata despăgubirilor prevăzute de lege[3]. Însă, dacă s-a dispus scoaterea de sub urmărire penală, constatându-se nevinovăţia salariatului, el este îndreptăţit să primească despăgubiri egale cu drepturile de care ar fi beneficiat dacă nu i-ar fi suspendat contractul individual de muncă[4].

Dacă cel în cauză a fost condamnat şi ulterior, în urma exercitării unei căi extraordinare de atac, este achitat, pe motiv că nu a săvârşit fapta imputată ori acea faptă nu există, despăgubirile se datorează nu de angajator, ci de către stat conform dispoziţiilor Codului de procedură penală.

Are dreptul la repararea pagubei şi persoana împotriva căreia s-a luat o măsură preventivă, iar ulterior, a fost scoasă de sub urmărire penală sau a fost achitată[5].

Curtea Constituţională[6], declarând neconstituţionale dispoziţiile tezei întâi a art. 52 alin. (1) lit. b), a făcut aplicarea principiului proporţionalităţii a măsurii respective, respectiv „al realizării unui echilibru just între drepturile în concurs, anume dreptul la muncă şi dreptul angajatorului de lua măsurile necesare bunei desfăşurări a activităţii economice. Curtea a reţinut că „suspendarea contractului individual de muncă, din iniţiativa angajatorului, atunci când există

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4096/R/2009, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 282-286.

[2] A se vedea Nicolae Haraga, *Condiţiile şi efectele suspendării din funcţie a salariatului*, în „Revista română de drept" nr. 4/1972, p. 98.

[3] A se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 295.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4745/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 139-140.

[5] A se vedea şi Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 308-309.

[6] Decizia nr. 279/2015.

temeiuri pentru a aprecia că activitatea ilicită a salariatului ar periclita interesele angajatorului, trebuie să se supună unor condiții care să asigure că această măsură nu are un caracter arbitrar." Altfel spus, a considerat că, în măsura în care legea asigură angajatorului posibilitatea de a dispune suspendarea contractului individual de muncă în vederea protejării intereselor sale economice, ca o expresie a art. 45 din Constituție, o astfel de măsură, cu consecințe ample asupra drepturilor salariatului, trebuie însoțită de garanția unei decizii obiective şi temeinic fundamentate din partea angajatorului". În acest sens, Curtea a reținut că „măsura suspendării determină încetarea temporară a obligațiilor părților ce izvorăsc din contractul individual de muncă, iar, în ipoteza textului de lege analizat, cauza suspendării nu operează de drept şi nici nu este o exprimare a voinței salariatului, ci a angajatorului". Mai mult, Curtea a reținut că, „spre deosebire de situația altor categorii socio-profesionale, când suspendarea operează ca urmare a punerii în mişcare a acțiunii penale şi/sau a trimiterii în judecată, acte dispuse de magistrați, având un caracter obiectiv, extrinsec raporturilor dintre cel care desfăşoară activitatea profesională şi instituția, autoritatea ori corpul profesional din care face parte, suspendarea contractului de muncă în ipoteza art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 se poate dispune de către angajator ca urmare a plângerii penale pe care tot el o formulează împotriva salariatului, de voința acestuia depinzând, deopotrivă, cauza suspendării contractului de muncă şi instituirea acestei măsuri. În aceste condiții, Curtea consideră că respectarea garanțiilor de obiectivitate şi de temeinicie ale deciziei de suspendare dispuse de angajator poate fi în mod facil pusă sub semnul îndoielii, de vreme ce art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 lasă aprecierea temeiului de suspendare, în întregime, la dispoziția angajatorului ale cărui decizii sunt susceptibile a fi calificate drept subiective şi, uneori, chiar abuzive, mai ales în contextul raporturilor contractuale de muncă care, prin natura lor, presupun o semnificativă interacțiune umană. Astfel, nu trebuie omis că aceste raporturi presupun o subordonare a salariatului față de angajator, caracterizată prin executarea unei munci sub autoritatea angajatorului, care are îndrituirea de a da ordine şi directive, de a controla prestarea muncii şi de a sancționa încălcările săvârşite de către angajat".

În concluzie a statuat: „în urma efectuării testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă ca efect al formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întruneşte condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins, astfel că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale."

Dacă angajatorul este în imposibilitate de a dispune suspendarea contractului individual de muncă în ipoteza formulării plângerii penale împotriva salariatului „pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti", el are la îndemână prerogativa disciplinară şi poate dispune suspendarea contractului pe durata cercetării disciplinare prealabile [art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii]. De asemenea, ar putea interveni suspendarea contractului prin acordul părților (art. 54 din Codul muncii) sau din inițiativa salariatului (art. 51 din Codul muncii). Este posibilă, totodată, modificarea felului ori la locului muncii [art. 41 alin. (3) lit. b) şi c) din Codul muncii], astfel încât să fie eliminată incompatibilitatea deținută de acel salariat.[1]

c) Suspendarea contractului individual de muncă în cazul reducerii şi/sau întreruperii temporare a activității. Potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, contractul poate fi suspendat din inițiativa angajatorului „în cazul reducerii şi/sau întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare".

[1] A se vedea *infra*, Cap. XVIII, pct. 15.

Legea nu statorniceşte nicio excepţie. În consecinţă poate fi suspendat şi contractul individual de muncă al reprezentanţilor sindicali[1].

Aşadar, pentru a interveni acest caz de suspendare, angajatorul trebuie să-şi reducă sau întrerupă activitatea temporar (nu definitiv), determinată de dificultăţile economice, dar şi datorită unor motive tehnologice şi structurale, de exemplu, înlocuirea utilajelor, modernizarea sau repararea lor, reorganizarea unor subunităţi (secţii, ateliere etc.) sau chiar a formaţiilor de lucru. După caz, suspendarea poate privi contractele individuale de muncă ale întregului colectiv, cu excepţia celor din conducerea unităţii, care au competenţa legală de a angaja juridic unitatea, ori numai contractele unei părţi a salariaţilor (în cazul reducerii parţiale a activităţii). Este la latitudinea angajatorului de a decide care sunt salariaţii vizaţi de suspendare[2].

În ceea ce priveşte posibilitatea suspendării contractului individual de muncă şi în situaţia în care are loc o reducere temporară a activităţii angajatorului [art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii], Curtea Constituţională a reţinut că[3] „o atare reducere nu este una pur subiectivă, în sensul că ar depinde în exclusivitate de voinţa angajatorului, ci ea trebuie integrată în contextul cuprinsului normativ al textului criticat, astfel încât angajatorul va putea suspenda contractul individual de muncă numai dacă există un motiv obiectiv în acest sens, ce nu depinde de voinţa sa exclusivă. Dacă în mod obiectiv angajatorul nu ar mai face faţă economic exigenţelor pieţei şi, deşi şi-ar reduce activitatea, el ar fi obligat în continuare să plătească salariile angajaţilor pentru munca ce nu mai este prestată, s-ar ajunge la situaţia în care dreptul acestuia de proprietate să fie lezat în mod iremediabil. În acelaşi sens sunt, *mutatis mutandis*, şi considerentele Deciziei Curţii Constituţionale nr. 1.276 din 12 octombrie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 9 noiembrie 2010, în care s-a statuat că, „în lipsa muncii prestate, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei remuneraţii care să facă abstracţie de această situaţie concretă şi obiectivă."

În acelaşi timp, „prevederea expresă a posibilităţii suspendării raporturilor de muncă este de natură a preveni măsura mai drastică a disponibilizărilor pentru perioada în care angajatorul se confruntă cu probleme economice, tehnologice, structurale sau altele similare acestora.

Mai mult, măsura dispusă poate fi cenzurată de instanţa judecătorească.

Astfel, nu se poate susţine că angajatul ar avea o protecţie mai redusă din partea statului în urma adoptării acestei măsuri legislative."

Perioada suspendării nu este nelimitată; ea va dura până la încetarea cauzei care a determinat-o. Angajatorul fără nicio restricţie, stabileşte de când începe suspendarea şi când se termină. „Din raţiuni practice evidente..., apare ca necesar să se întocmească o decizie scrisă, ca act intern al angajatorului prin care să se dispună suspendarea sau să se constate starea de suspendare a contractului individual de muncă. Este firesc ca în decizie să se precizeze temeiul legal al suspendării, durata – atunci când este posibil – şi să se consemneze efectele legale sau convenţionale ale suspendării în cauză"[4].

Pe durata reducerii/întreruperii temporare a activităţii – prevede art. 53 din Codul muncii – salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Dar, angajatorul poate opta – atunci când este vorba de perioada de reducere temporară a activităţii care depăşeşte 30 de zile lucrătoare – de a reduce programul de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu diminuarea corespunzătoare a salariului. Un astfel de procedeu este posibil până la remedierea situaţiei şi adoptat cu consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizie nr. 2697/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010, p. 113-114.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Observaţii critice cu privire la soluţii divergente date în cauze similare de complete diferite ale aceleiaşi instanţe judecătoreşti,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2015, p. 24-25.

[3] Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

[4] Ion Traian Ştefănescu, *Observaţii critice...*, p. 26.

a reprezentanților salariaților, după caz [art. 52 alin. (3) din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 40/2011][1].

Privind momentul în care poate interveni reducerea programului de lucru, în condițiile unei reglementări insuficient de clare, în doctrină au fost formulate opinii diferite. Într-o primă opinie, se susține că reducerea programului de lucru va interveni din momentul reducerii temporare a activității, existând motive suficiente că perioada respectivă va depăși 30 de zile lucrătoare[2]. Conform unei alte opinii, „nu este de conceput o reducere a programului de lucru, cu diminuarea corespunzătoare a salariului, înainte de a se fi produs o reducere temporară, dar efectivă a activității, având o anumită durată, relativ semnificativă (de cel puțin 30 de zile lucrătoare)"[3].

În ceea ce ne privește, credem că, de regulă, este posibilă doar una din cele două măsuri prevăzute de lege: or suspendarea activității, or continuarea acesteia cu reducerea programului de lucru. Așa fiind, această măsură urmează să fie luată la începutul perioadei de reducere temporară a activității. Este în avantajul angajatorului, al salariatului și chiar al societății neîntreruperea activității (chiar cu reducerea ei), decât întreruperea acesteia (pe o anumită perioadă).

În prima variantă, când se întrerupe activitatea, salariații primesc o indemnizație (nu salariu), care nu se calculează și în funcție de indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, ci, exclusiv în raport cu salariul de bază[4]. Cuantumul îndemnizației respective nu este influențat de salariul de bază minim brut pe țară. Așa fiind, poate fi inferior acestuia[5].

În cea de-a doua variantă, când se reduce programul săptămânal de lucru la 4 zile, angajații, pentru munca prestată, vor primi, evident, salariu, care însă va fi diminuat, având în vedere că timpul de lucru este redus cu o zi pe săptămână. În temeiul art. 159 alin. (1) din Codul muncii, credem că astfel, se poate coborî sub salariul minim brut pe țară garantat în plată[6].

S-a susținut că dispozițiile art. 53 din Codul muncii, care obligă angajatorul ca, pe perioada întreruperii temporare a activității, să plătească angajaților cel puțin 75% din salariul de bază, îngrădesc exercițiul dreptului angajatorului de a decide în legătură cu propria afacere, contrar principiilor *economiei de piață.*

Dar, Curtea Constituțională prin Decizia nr. 24/2003[7] și Decizia nr. 827/2008[8] a reținut pe, bună dreptate, că întreruperea temporară a activității, avută în vedere de dispoziția legală supusă controlului, nu este imputabilă salariaților și nu se identifică cu situațiile în care unitatea își încetează activitatea datorită falimentului ori își reduce personalul ca urmare a reorganizării. Ca atare, obligația de plată a indemnizației de 75% din fondul de salarii în beneficiul angajaților este o măsură legală care își găsește reazemul constituțional în art. 1 alin. (3) din Legea fundamentală. Acest text proclamă statul român ca „stat social", valoare constituțională care semnifică printre altele, ideea solidarității sociale și a politicii de securitate socială. În acest sens *statul social* trebuie să asigure, printre altele, protecția socială a muncii, prevăzută de art. 41 alin. (2), și un nivel de trai decent, prevăzut la art. 47 alin. (1) din Constituție.

---

[1] Privind condițiile (cerințele) aplicării corecte a acestui text, a se vedea Ion Traian Ștefănescu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (I),* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 17-18.

[2] Luminița Dima, *Noutăți aduse instituțiilor modificării și suspendării contractului individual de muncă prin Legea nr. 40/2011,* în „Curierul judiciar" nr. 3/2012, p. 158.

[3] Ion Traian Ștefănescu, *Câteva controverse din Codul muncii și Legea dialogului social,* în „Dreptul" nr. 8/2012, p. 118-119.

[4] A se vedea Ionel Petrea, *Suspendarea contractului individual de muncă în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2009, p. 67.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 899/R/2007, în *Culegere de practică în materie de conflicte de muncă și asigurări sociale*, Editura Wolters Kluwer, București, 2008, p. 243-244.

În același sens a se vedea Brândușa Vartolomei, *Cu privire la corecta interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 53 și 159 alin. (3) din Codul muncii,* în „Dreptul" nr. 7/2009, p. 104.

[6] Într-adevăr, potrivit art. 164 alin. (1) fraza a II-a din Codul muncii, „În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat".

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 31 iulie 2008.

Mai mult, Curtea a constatat că prevederile art. 53 alin. (1) din Codul muncii se armonizează şi cu cele ale Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 168/1988 privind promovarea angajării şi protecţia contra şomajului, ratificată de România prin Legea nr. 112/1992, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 302 din 25 noiembrie 1992, care, la art. 10 alin. (2) lit. b) stabileşte că *„orice stat membru trebuie să se străduiască să extindă protecţia convenţiei, în condiţii prestabilite, la următoarele eventualităţi: suspendarea sau reducerea câştigului, datorată unei suspendări temporare a lucrului, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare".*

Pe durata suspendării contractului individual de muncă, corelativ dreptului de a primi indemnizaţia, având valoarea de înlocuire a salariului, angajaţii au obligaţia să rămână la dispoziţia angajatorului pentru ca aceştia să poată dispune atunci când este necesar, reînceperea deîndată a activităţii [art. 53 alin. (2) din Codul muncii].

Legiuitorul nu lămureşte înţelesul sintagmei „la dispoziţia angajatorului". Dar, coroborând textul în discuţie cu cel al art. 164 alin. (3) din Codul muncii, conform căreia angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu-şi poate desfăşura activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei, urmează să înţelegem, cu precădere, că salariaţii rămân la domiciliul sau reşedinţa lor[1], stabilindu-se de comun acord modalitatea cea mai eficientă de a fi anunţaţi (telefon, prin scrisoare, inclusiv email etc.), pentru a reîncepe activitatea la o anumită dată.

Suntem de părere că nimic nu se opune ca angajatorul să dispună prezenţa salariaţilor la locul de muncă pe întreaga durată a întreruperii activităţii. Numai că, într-o asemenea ipoteză, indemnizaţia va trebui să fie egală cu cel puţin salariul minim brut pe ţară[2].

c[1]) Luarea împotriva salariatului a unei măsuri preventive. În art. 202 alin. (4) din Codul de procedură penală sunt prevăzute, printre măsurile preventive ce pot fi luate împotriva unei persoane suspecte de săvârşirea unei infracţiuni, următoarele: controlul judiciar [lit. b)], controlul judiciar pe cauţiune [lit. c)], arestul la domiciliu [lit. d)].

În cursul urmăririi penale sau a judecăţii, procurorul, judecătorul de drepturi şi libertăţi, judecătorul de cameră preliminară sau instanţa de judecată pot dispune luarea măsurii controlului judiciar faţă de inculpat [art. 215[1] alin. (1) şi (7) din Codul de procedură penală)][3]. Măsura poate fi luată pe o durată de cel mult 60 zile, cu posibilitatea prelungirii acesteia cu o durată ce nu poate depăşi 60 zile [art. 215[1] alin. (2) şi (3)]. De asemenea, poate fi dispus controlul judiciar pe cauţiune (art. 216 - art. 217).

În ceea ce priveşte măsura *controlului judiciar* (inclusiv pe cauţiune), ca principiu, este posibilă executarea, în continuare a contractului individual de muncă, fără să intervină suspendarea acestuia, desigur numai dacă organul competent (procurorul sau judecătorul) nu interzice, în mod expres, respectarea unor limite teritoriale, deplasarea la locul de muncă ori un dispune interdicţia de a exercita *profesia, meseria sau desfăşurarea activităţii în exercitarea căreia a săvârşit fapta*[4].

Într-adevăr, aşa cum se arată în literatura juridică, este posibil, ca în concret, obligaţiile stabilite salariatului „să influenţeze în mod negativ executarea contractului individual de muncă, în funcţie de programul de supraveghere întocmit, de frecvenţa chemării la organul de supraveghere ori la organul judiciar care a dispus măsura, de perioada în care trebuie îndeplinite aceste obligaţii şi de durata necesară"[5].

---

[1] Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, p. 104, nota 6.

[2] În acest sens este art. 164 alin. (3) din Codul muncii.

[3] Introdus de art. (1) alin. (1) pct. 3 din Ordonanţa de urgenţă nr. 82/2014 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 911 din 15 decembrie 2014).

[4] A se vedea art. 215 alin. (2) lit. a), b), e) din Codul de procedură penală – Legea nr. 135/2010.

[5] Daniela-Georgeta Enache, *Reglementarea legală recentă a unui nou caz de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului,* în „Dreptul" nr. 9/2014, p. 123.

Arestul la domiciliu este prevăzut de art. 218 - art. 222 şi poate fi dispus pe o perioadă de cel mult 30 de zile, ce poate fi prelungită, de către judecătorul de drepturi şi libertăți, de către judecătorul de cameră preliminară sau de către instanța de judecată, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege (art. 223) şi luarea acestei măsuri este necesară şi suficientă pentru realizarea unuia din scopurile prevăzute de art. 202 alin. (1) din Codul de procedură penală.

Imposibilitatea păstrării domiciliului ca urmare a măsurii respective, reprezintă, *prin ea însăşi,* o piedică în executarea contractului individual de muncă, ceea ce justifică suspendarea acestuia. Alta este însă situația muncii la domiciliu[1], când este posibilă continuarea activității fără să intervină, deci, suspendarea acelui contract.

Numai cu totul excepțional şi temporar se poate permite părăsirea domiciliului, pentru ca salariatul să se prezinte la locul de muncă, în scopul finalizării unei lucrări, predării unor bunuri sau lucrări, inclusiv a gestiunii etc.[2]

În concluzie, atunci când organul competent din punct de vedere penal, dispune una dintre măsurile menționate care împiedică executarea contractului individual de muncă, iar salariatul, ca urmare, nu-şi poate îndeplini sarcinile de serviciu, angajatorul va dispune suspendarea acestui contract pe perioada respectivă.

d) Detaşarea. Conform art. 45-46 din Codul muncii, salariații pot fi detaşați să îndeplinească anumite *lucrări* în cadrul altui angajator.

În perioada de detaşare, deoarece în acest interval de timp cel în cauză, prestând munca şi fiind salarizat de angajatorul la care a fost detaşat, contractul de muncă cu prima unitate (care l-a detaşat prin actul ei unilateral) se suspendă *eo ipso*[3].

Ca natură juridică, detaşarea este o *cesiune a contractului de muncă,* dar făcută cu clauza *retrocesiunii* şi este *parțială,* în sensul că unitatea cedentă rămâne mai departe subiect în raportul de muncă[4].

e) Suspendarea de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor. Este posibil ca autoritatea competentă să suspende avizul/autorizația/atestatul, care a fost acordat unei persoane pentru exercitarea unei anumite profesii.

Într-o atare situație şi angajatorul va trebui să dispună suspendarea contractului individual de muncă pe perioada suspendării actului în discuție. Deşi, din textul legal [art. 52 alin. (1)], rezultă că suspendarea contractului reprezintă doar o posibilitate pentru angajator, apreciem că acesta ar trebui să constea într-o obligație a lui, având în vedere riscurile la care se expune în cazul unei activități desfăşurată de un salariat căruia i s-a suspendat dreptul de exercitare a profesiei.

g) Perioada în care nu s-a prestat munca din culpa angajatorului. Deşi nu este prevăzut la art. 52 alin. (1) din Codul muncii, un alt caz de suspendare a contractului este acela în care nu s-a prestat munca din culpa angajatorului; acesta, fie că a interzis abuziv salariatului să presteze munca fără a avea contractul încetat, fie a dispus concedierea, iar instanța de judecată a hotărât reintegrarea, constatând nelegalitatea sau netemeinicia măsurii respective.

În situația concedierii, urmată de reintegrare, este vorba de o suspendare a contractului de muncă, însă *implicită* şi *subsecventă,* deoarece anularea măsurii presupune existența neîntreruptă a raportului de muncă. Pe de altă parte, munca nefiind prestată (deşi raportul de muncă s-a menținut ca urmare a hotărârii instanței) este evidentă prezența unei cauze de suspendare a contractului din culpa angajatorului.

În conformitate cu prevederile art. 80 alin. (1) din Codul muncii, în cazul în care concedierea a fost efectuată netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

---

[1] A se vedea art. 108-110 din Codul muncii.
[2] Daniela-Georgeta Enache, *op. cit.,* p. 124-125.
[3] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 305-306.
[4] A se vederea *infra*, pct. 127 „Detaşarea".

15. Suspendarea prin acordul părților. Salariatul şi angajatorul pot conveni, la data încheierii contractului ori pe parcursul executării acestuia, cu privire la suspendarea principalelor sale efecte: prestarea muncii şi plata salariului. Această înțelegere poate avea loc în cursul executării contractului (este cazul concediilor fără plată) sau chiar în momentul încheierii contractului, când salariatul îşi poate da acordul de principiu asupra unor eventuale împrejurări ulterioare (de exemplu, în cazul trimiterii lui să urmeze o şcoală sau un curs de perfecționare).

Cazurile de suspendare prin acordul părților, potrivit art. 54 din Codul muncii, sunt:

a) concediul fără plată pentru studii;

b) concediul fără plată pentru interese personale;

c) la aceste două cazuri de suspendare pot fi adăugate şi cele privind desfăşurarea activităților în cadrul echipelor „SALVAMONT" şi cel privind activitatea de salvare din mediul subteran speologic (salvaspeo).

a) Concediul fără plată pentru studii. Acordarea concediului fără plată este rezultatul convenției părților; cererea salariatului cu privire la concediul fără plată apare ca o ofertă, iar aprobarea angajatorului constituie acceptarea, ambele ducând la realizarea acordului de voință şi deci la încheierea convenției. Ca urmare, contractul individual de muncă este suspendat în principalele sale efecte: prestarea muncii şi plata salariului.

Pe durata concediului fără plată cel în cauză îşi păstrează calitatea de salariat.

Potrivit Codului muncii, salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu plată sau fără plată (art. 154).

Cererea de concediu fără plată trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituției de formare profesională [art. 156 alin. (1)].

Angajatorul o poate respinge numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activității [art. 155 alin. (2)].

Distinct de dispozițiile generale ale Codului muncii, în temeiul Legii educației naționale nr. 1/2011 cadrele didactice pot beneficia de concedii fără plată astfel:

– personalul didactic titular, care din proprie inițiativă solicită să se specializeze ori să participe la cercetare ştiințifică în țară sau străinătate are dreptul la concedii fără plată. Durata totală a acestora nu poate depăşi 3 ani într-un interval de 7 ani [art. 304 alin. (10)];

- personalul didactic titular pe un post didactic din învățământ poate beneficia de concediu fără plată timp de un an universitar, o dată la 10 ani, cu aprobarea instituției de învățământ, cu rezervarea catedrei pe perioada respectivă [art. 255 alin. (8) şi art. 304 alin. (11)].

b) Concediul fără plată pentru interese personale. Conform art. 153 din Codul muncii, pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată.

Durata unui astfel de concediu este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori, după caz, este stabilită de cele două părți.

c) Activitatea în cadrul serviciului public județean sau local SALVAMONT. Potrivit dispozițiilor Hotărârii Guvernului nr. 77/2003 privind instituirea unor măsuri pentru prevenirea accidentelor montane şi organizarea activității de salvare în munți[1], Serviciul public județean sau local SALVAMONT îşi constituie formațiile prin contracte de colaborare sau contracte de voluntariat cu fiecare salvator montan [art. 7 lit. a)].

Membrii acestor formații care au încheiat astfel de contracte şi care participă la activitățile de prevenire a accidentelor, de patrulare preventivă, salvare, pregătire şi perfecționare, pot fi scoşi de la locul de muncă pe durata desfăşurării acestora, prin negociere între consiliile județene sau locale, după caz, şi unitățile/instituțiile unde aceste persoane îşi desfăşoară activitatea. Pentru perioada respectivă ei beneficiază de salariu mediu pe economie şi cu menținerea calității de persoane încadrate cu contract individual de muncă la unitățile unde îşi desfăşoară activitatea (art. 18).

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 13 februarie 2003.

Se poate aprecia că, deşi salariaţii, care sunt „salvamontişti" nu îşi manifestă expres acordul pentru respectarea contractului lor de muncă, acest acord se presupune implicit de vreme ce ei acceptă să fie scoşi de la locul de muncă.

Pe durata respectivă are loc suspendarea contractului. Salvamontiştii însă beneficiază de salariul mediu realizat în ultimele 3 luni şi îşi menţin calitatea de salariaţi la unităţile/instituţiile unde îşi desfăşoară activitatea în mod obişnuit.

Asemănător şi cu aceleaşi explicaţii, art. 19 din Legea nr. 402/2006 privind prevenirea accidentelor de muncă şi organizarea activităţii de salvare din mediul subteran speologic[1] dispune:

„Membrii echipelor judeţene salvaspeo care au încheiat contracte de colaborare sau de voluntariat şi care participă la activităţile de prevenire a accidentelor, de supraveghere a activităţii speologice, salvare, pregătire şi perfecţionare pot fi scoşi de la locul de muncă pe durata desfăşurării acestora, prin negociere între Corpul Român Salvaspeo - CORSA şi unităţile/instituţiile unde aceste persoane îşi desfăşoară activitatea. Pentru această perioadă, membrii echipelor judeţene salvaspeo beneficiază de menţinerea calităţii de persoană încadrată cu contract individual de muncă la unităţile sau instituţiile unde acestea îşi desfăşoară activitatea."

16. Procedura suspendării. Codul muncii nu cuprinde dispoziţii de procedură cu privire la suspendarea contractului individual de muncă.

De la caz la caz însă, în practică, suspendarea se materializează într-un act al angajatorului, de exemplu, în situaţia suspendării din funcţie, sau a detaşării etc. Alteori, ea este rezultatul unui acord de voinţă (concediu fără plată, rezervarea postului cadrelor didactice).

În toate cazurile, însă, este util ca angajatorul să emită o decizie (dispoziţie, ordin etc.) prin care:

– să dispună suspendarea ori să constate existenţa unei cauze de suspendare[2];

– să precizeze temeiul legal;

– să menţioneze durata (perioada) suspendării (termenul până la care îşi produce efectele).

Însă, atunci când suspendarea intervine la iniţiativa angajatorului, el are obligaţia de a preciza, fără echivoc, cauza care a determinat măsura, precum şi temeiul juridic, iar în funcţie de acesta, de a stabili data când începe şi când se termină suspendarea. Menţionarea dispoziţiilor art. 49 alin. (4) din Codul muncii (în sensul că suspendarea se datorează unei fapte imputabile salariatului şi că pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sal de salariat), în decizia de suspendare nu suplineşte lipsa elementelor arătate[3].

Actul angajatorului constituie temeiul efectuării înscrierilor necesare în registrul general de evidenţă a salariaţilor.

17. Efectele suspendării. Aşa cum am menţionat, suspendarea contractului constituie, în realitate o suspendare a efectelor sale principale: prestarea muncii de către salariat şi, în mod corelativ remunerarea muncii de către angajator [art. 49 alin. (2) din Codul muncii].

Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne [art. 49 alin. (3)].

Dar, în cazul suspendării pentru fapte imputabile salariatului, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat [art. 49 alin. (4)].

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 297 din 23 aprilie 2014.

[2] S-a reţinut că decizia de suspendare a contractului individual de muncă pe perioada incapacităţii temporare de muncă, emisă de angajator, are doar un rol constatator deoarece suspendarea acestui contract pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă se produce *ope legis* (Curtea de Apel Timişoara, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2985/2008, în nr. Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii, 2008-2009. Jurisprudenţă*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2010, p. 108).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2614/R/2009, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, p. 273-276.

Suspendarea contractului individual de muncă determină suspendarea tuturor termenelor care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea acestui contract, cu excepția situațiilor când el încetează de drept [art. 49 alin. (6)]. Într-adevăr, cauza de încetare de drept a contractului individual de muncă, prevalează față de orice altă cauză de suspendare a acestui contract [art. 49 alin. (5)].

Acest ultim text, introdus prin Legea nr. 40/2011, prezintă un caracter de noutate, conținutul său fiind pozitiv, „logic și practic". Cu toate acestea, se apreciază[1] că „de la regula înscrisă în art. 49 alin. (5) Codul urma a statornici o excepție printr-o reglementare simetric inversă, cel puțin în cazul diferitelor concedii de maternitate [art. 50 lit. a) din Codul muncii][2], întrucât ocrotirea maternității și sprijinul acordat de stat pentru sporirea natalității dau expresie unui interes național major care, la rându-i, prevalează în raport cu interesele particulare ale părților din contractul individual de muncă (mai exact, interesele angajatorilor, dominantă a Legii nr. 40/2011).

Pe de altă parte, concediile de maternitate, prin ipoteză nu pot fi acordate pe baza unor certificate medicale emise „de complezență", de vreme ce sarcina, lehuzia, nașterea copilului și data acestui fapt sunt evidente și indubitabile; ca atare, orice suspiciune de o eventuală fraudă, complezență, corupție a personalului medical este evident exclusă."

Pe perioada suspendării, în cele mai multe din situații, salariatul nu este lipsit de venituri, *ci primește diferite indemnizații* (de pildă, în caz de incapacitate temporară de muncă, de concediu de maternitate etc.), sau chiar *salariu*, dar de la un alt angajator (de exemplu, în cazul detașării, al îndeplinirii unei funcții de conducere în sindicat) etc.

În cazurile suspendării contractului pe durata cercetării disciplinare prealabile, sau ca urmare a plângerii penale sau trimiterii în judecată a salariatului, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, acesta își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului [art. 52 alin. (2)].

Salariatul beneficiază de vechime în muncă în caz de:
– detașare;
– concediu pentru creșterea copilului;
– participarea la cursuri sau stagii de formare profesională la inițiativa angajatorului etc.

Nu beneficiază de vechime în muncă în caz de:
– absențe nemotivate;
– concediu fără plată etc.

În mod firesc, suspendarea încetează la momentul dispariției cauzei care a determinat-o. De multe ori, este vorba de o dată certă ce se cunoaște de la începutul suspendării (de pildă, în cazul concediului de maternitate, al concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, al detașării, al trimiterii la o școală sau la un curs de calificare). Alteori această dată nu se cunoaște (de exemplu, în cazul incapacității temporare de muncă, al suspendării pentru fapte penale incompatibile cu funcție deținută etc.).

---

[1] Șerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (II)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 29.

[2] Se au în vedere: concediul de maternitate pentru sarcină și lehuzie, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, concediul de risc maternal, reglementate prin: Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și concediul pentru creșterea copilului acordate, după caz, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 148/2005 pentru susținerea familiei în vederea creșterii copilului, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1008 din 14 noiembrie 2005, cu modificările ulterioare, respectiv, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010.

La încetarea suspendării, salariatul urmează să se prezinte la locul de muncă pentru a-şi relua activitatea, iar angajatorul are obligaţia de a-l reprimi[1].

Art. 16 din Legea nr. 284/2010[2] prevede că în vederea stabilirii salariului de bază, în termen de 15 zile de la reluarea activităţii, persoanele angajate în sectorul bugetar care s-au aflat în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum şi cele ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate din alte cauze la reluarea activităţii, îşi păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării şi beneficiază de salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale [alin. (1)].

Nerespectarea obligaţiilor legale privind reluarea activităţii poate atrage răspunderea celui aflat în culpă. De pildă, salariatul poate fi sancţionat disciplinar, inclusiv cu concedierea, iar angajatorul poate fi obligat de organul de jurisdicţie competent să-l reintegreze în muncă pe cel în cauză şi să-i plătească despăgubiri pe perioada până la reintegrarea efectivă.

UAIC IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

[1] În acest sens, art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2007), prevede: „la încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creştere şi îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei".

[2] Legea-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 20 decembrie 2010).

Capitolul XVII

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

§1. Legalitatea şi cazurile de încetare

1. Legalitatea încetării contractului individual de muncă. Expresia cea mai elocventă a stabilității în muncă, garanție a apărării intereselor salariaților, o constituie, fără îndoială, reglementarea prin lege a condițiilor în care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă[1].

Acționează, aşadar, *principiul legalității; modurile şi cazurile* în care poate interveni, *motivele, condițiile, procedura, efectele şi controlul* său, precum şi *răspunderile* părților sunt reglementate pe larg în lege[2].

Aşa fiind, *nu* se poate considera că dreptul la muncă este îngrădit, ceea ce ar contraveni dispozițiilor constituționale [art. 44 alin. (1)] sau Codului muncii [art. 3 alin. (1)].

Într-adevăr, libertatea muncii nu trebuie interpretată ca un principiu absolut, iar neîngrădirea dreptului la muncă ca o interdicție a încetării contractului.

Sunt cazuri în care raportul juridic de muncă nu mai poate continua din motive independente de voința celor două părți ale sale (angajator-salariat). În acelaşi timp, contractul este un act juridic bilateral, iar principiul libertății de voință trebuie să se manifeste nu numai la încheierea, ci şi la încetarea sa[3].

2. Cazurile încetării contractului individual de muncă. Potrivit art. 55 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta:

– de drept;

– prin acordului părților;

– ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, prin concediere sau demisie.

---

[1] Cu privire la rolul reglementărilor legale în asigurarea stabilității în muncă, raportate la încetarea contractului de muncă, a se vedea: Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii*, Tratat, vol. 1, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1978, p. 351-357; Dumitru Macovei, *Încetarea contractului individual de muncă*, Editura Junimea, Iaşi, 1981, p. 24-25.

[2] Pentru distincția dintre *moduri şi motive*, a se vedea: Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 357-358.

[3] A se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii*, Partea a IV-a, în „Pandectele Române" nr. 6/2003, p. 203; *Idem, Dreptul muncii*, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 105.

BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY LIBRARY

§2. Încetarea de drept

3. Enumerarea situațiilor. În conformitate cu art. 56 din Codul muncii, în redactarea primită prin Legea nr. 40/2011[1], „contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau a angajatorului persoană fizică, precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică de la data la care angajatorul şi-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II[2];

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

g) de la data retragerii, de către autoritățile sau organismele competente, a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complimentară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau a reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani".

În afară de situațiile enunțate mai sus, există şi altele în care poate interveni încetarea de drept a contractului individual de muncă, unele statornicite chiar de Codul muncii, altele prin diverse acte normative.

Astfel, conform art. 50 lit. h[1]), fraza a II-a din Codul muncii, „dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept".

Tot astfel, potrivit art. 80 alin. (3) din acelaşi Cod, „în cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti" (prin care a fost anulată măsura angajatorului).

Şi alte acte normative dispun, aproximativ, în acelaşi sens. De pildă, s-a prevăzut: „contractele de muncă ale administratorilor/directorilor, încheiate pentru îndeplinirea mandatului de administrator/director înainte de intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, încetează de drept la data intrării în vigoare a ordonanței de urgență sau, în cazul în care man-

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 255 din 31 martie 2011.

Prin Legea nr. 40/2011 s-a revenit la reglementarea anterioară modificării art. 56 din Codul muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006.

Cu privire la evoluția reglementării menționate, a se vedea Raluca Dimitriu, *Reflecții privind încetarea contractului de muncă din perspectiva noilor reglementări,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 58-60.

[2] Text modificat prin Legea nr. 12/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 din 22 ianuarie 2015).

datul a fost acceptat ulterior intrării în vigoare a prezentei ordonanțe, de la data acceptării mandatului"[1].

Încetează de drept şi contractul individual de muncă al salariatului societății pe acțiuni, condusă în sistem dualist, desemnat ca membru în consiliul de supraveghere[2].

O situație distinctă de încetare de drept a contractului este statornicită la art. 39 din Legea nr. 448/2006[3]. Este vorba de cel al asistentului personal, în ipoteza decesului persoanei cu handicap.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă este prevăzută în cazul personalului didactic de Legea educației naționale nr. 1/2011 [art. 362 alin. (2)-(6)][4].

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 189/2008 privind managementul instituțiilor publice de cultură[5], dacă rezultatul evaluării anuale periodice este sub nota 7, contractul de management încetează de drept [art. 32 alin. (1) lit. a)].

Cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă sunt de strictă interpretare; ele exprimă voința legiuitorului, iar angajatorul, nu poate să adauge şi altele[6].

În literatura juridică[7] se arată că, deşi art. 50 lit. f) din Codul muncii statorniceşte *suspendarea de drept* a contractului individual de muncă în caz de forță majoră, în mod surprinzător art. 56 din acelaşi Cod nu indică şi forța majoră ca motiv de încetare de drept a acestui contract.

De aceea, se apreciază că, *de lege ferenda*, ar fi necesară „completarea art. 56 din Codul muncii în sensul menționării forței majore ca o cauză a încetării de drept contractului individual de muncă"[8].

Sintagma „încetează de drept" din art. 56 alin. (1) Codul muncii „trebuie interpretată în sensul că raporturile de muncă cu angajatorul încetează în temeiul legii, fără a fi avută în vedere opțiunea salariatului"[9].

4. Decesul salariatului sau al angajatorului, persoană fizică ori dizolvarea angajatorului persoană juridică. Este firesc ca dispariția sau încetarea existenței uneia din părțile contractului individual de muncă să determine încetarea de drept a acestui contract.

Fiind vorba de un contract *intuitu personae*, munca nu poate fi prestată de o altă persoană decât acel salariat ori pentru un alt angajator, iar drepturile şi obligațiile contractuale nu se pot transmite moştenitorilor.

Dizolvarea persoanei juridice, înseamnă încetarea acesteia, *sfârşitul calității de subiect colectiv de drept civil.*

Prin urmare, dispărând, obiectiv o parte a contractului individual de muncă, rațiunea acestuia de a mai ființa nu se justifică. Devine astfel logic să intervină încetarea sa de drept.

---

[1] Art. V din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2007 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 31/1990 privind societățile (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 20 iunie 2007).

[2] Art. 153[8] alin. (1) din Legea societăților nr. 31/1990.

[3] Privind protecția persoanei cu handicap (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008) modificată ulterior.

[4] A se vedea pentru dezvoltări, Şerban Beligrădeanu, *Corecta interpretare a art. 289 din Legea educației naționale nr. 1/2011 privitoare la condițiile în care personalul didactic şi de cercetare din învățământul superior îşi poate continua activitatea după împlinirea vârstei de pensionare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2011, p. 13-24.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 817 din 5 decembrie 2008, aprobată prin Legea nr. 269/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 487 din 14 iulie 2009), modificată ulterior.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 526/R/2008.

În speță, angajatorul a „dispus" încetarea de drept a contractului de muncă pe motiv că salariatul nu îndeplinea condițiile de studii.

[7] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Interesul şi sfera de aplicare a noțiunilor de forță majoră şi caz fortuit în dreptul muncii*, în „Dreptul" nr. 6/2008, p. 40.

[8] *Ibidem.*

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1080/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2014, p. 142-143.

5. Declararea judecătorească a morții sau a punerii sub interdicție a uneia dintre părțile contractului individual de muncă. Este un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă ale cărei părți sunt persoane fizice; el se aseamănă cu cel anterior[1].

Declararea judecătorească a morții (art. 49-57 din Codul civil) echivalează cu moartea fizică, deci persoana nu mai există.

În ipoteza punerii sub interdicție (art. 164-177 din Codul civil), problema se pune în aceeași termeni. Persoana nemaifiind capabilă juridic să-și asume obligațiile și să-și exercite drepturile pe care le presupune contractul de muncă, acesta va înceta. De altfel, se prevede că încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă [art. 13 alin. (4) din Codul muncii].

De subliniat este data încetării contractului individual de muncă: *cea a rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori angajatorului*, după caz.

6. Îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, comunicarea deciziei de pensie ori a deciziei medicale asupra capacității de muncă. Este un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă care presupune trei modalități:

- îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare, aplicabilă pensiei pentru limită de vârstă;
- comunicarea deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- comunicarea deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

Pentru a explica acest caz de încetare de drept a raporturilor de muncă urmează să avem în vedere dispozițiile Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[2].

Privind prima modalitate, în temeiul acestui act normativ, *vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei*[3]. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute de anexa nr. 5 a legii citate.

Stagiul complet de cotizare *este de 35, iar cel minim este de 15 ani atât pentru bărbați, cât și pentru femei* (art. 53)[4].

---

[1] A se vedea și Carmen Tamara Ungureanu, *Încetarea existenței persoanei fizice și efectele acesteia în Codul civil (Legea nr. 287/2009)*, în „Dreptul" nr. 6/2012, p. 11-24.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 935 din 18 decembrie 2014).

[3] Fără să se facă vreo distincție între sexe, art. 289 alin. (1) din Legea educației naționale nr. 1/2011 dispune: „personalul didactic și de cercetare (din învățământul superior) se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani."

Pentru amănunte privind condițiile de pensie în cazul pensiilor de serviciu a se vedea Laura Georgescu, *Pensiile speciale*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2016, p. 15-26.

[4] Prin Decizia nr. 22/2015, Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 22 octombrie 2015) a statuat: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 52 și art. 53 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, raportat la prevederile anexei nr. 5 la această lege, vârsta standard de pensionare, în vederea înscrierii la pensie pentru limită de vârstă, se determină în funcție de data nașterii asiguratului.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 53 alin. (3) și art. 95 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, raportat la prevederile anexei nr. 5 la această lege, stagiul complet de cotizare al persoanelor care se pensionează în temeiul acestui act normativ și care beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare se determină conform anexei nr. 5 în funcție de data nașterii asiguratului."

Conform Anexei 5 la Legea nr. 263/2010, începând cu luna ianuarie 2015, vârsta standard de pensionare pentru bărbați este de 65 de ani; pentru femei, această vârstă este de 60 de ani şi 2 luni pe perioada 1 septembrie – 30 noiembrie 2015[1]. Pentru ambele sexe, stagiul minim de cotizare este de 15 ani.

De observat este că „nu pensionarea celui în cauză atrage încetarea de drept a contractului individual de muncă, ci doar îndeplinirea cumulativă a condițiilor de pensionare..."[2].

Aşadar, potrivit art. 56 lit. c) teza I din Codul muncii, *în actuala redactare*, contractul individual de muncă încetează de drept (în virtutea legii) dacă sunt îndeplinite cele două condiții (vârsta şi stagiul) fără să fie necesară manifestarea de voință în acest sens a angajatorului (sau a salariatului). Nu are nicio importanță dacă s-a depus ori nu în termenul legal cererea de pensionare. Fiind vorba de o încetare de drept, contractul este reziliat chiar în momentul apariției cauzei de încetare, fără a fi nevoie de vreo formalitate[3]. Soluția este valabilă chiar şi în ipoteza în care prin contractul colectiv de muncă aplicabil s-ar prevedea că încetarea intervine de la un alt moment (cel al comunicării deciziei de pensionare)[4].

Se poate discuta dacă textul menționat este conform Directivei 2000/78/CE a Consiliului (Uniunii Europene)[5] de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce priveşte încadrarea în muncă şi ocuparea forței de muncă[6], de vreme ce permite discriminarea exclusiv axată pe vârstă şi fără deosebire după cum încetarea de drept a contractului individual de muncă se justifică (social) sau nu[7]. Cu alte cuvinte, atingerea vârstei de pensioare nu ar trebui să conducă întotdeauna la încetarea raporturilor de muncă, ci aceasta trebuie justificată în mod obiectiv de un interes general legitim privind politica de ocupare a forței de muncă[8].

---

[1] Potrivit art. 22 alin. (5²) din Ordonanța de urgență nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moaşă şi a profesiei de asistent medical, precum şi organizarea şi funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moaşelor şi Asistenților Medicali din România, introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 23/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 359 din 15 mai 2014), „Prin derogare de la dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, contractul de muncă al asistenților medicali generaliști, moaşelor şi asistenților medicali încetează de drept la îndeplinirea cumulativă a condițiilor privind împlinirea vârstei de 65 de ani şi a stagiului minim de cotizare realizat în sistemul public de pensii sau la data comunicării deciziei de pensie pentru limită de vârstă, a pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare...".

Textul a fost declarat conform cu legea fundamentală (Curtea Constituțională, Decizia nr. 208/2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 419 din 12 iunie 2015).

[2] Şerban Beligrădeanu, *Corecta interpretare a art. 289 din Legea educației naționale nr. 1/2011 privitoare la condițiile în care personalul didactic şi de cercetare din învățământul superior îşi poate continua activitatea după îndeplinirea vârstei de pensionare,* în „Dreptul" nr. 4/2011, p. 14.

[3] Curtea de Apel Braşov, Secția civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 73/R/2010 (Jurindex).

[4] Ştefan Dan Pițigoi, *Discuții asupra câtorva probleme privind contradicția dintre clauze ale contractelor colective de muncă încheiate la nivel de grupuri de unități sau de sectoare de activitate aplicabile pentru anii 2014-2015 şi legislația muncii în vigoare,* în „Dreptul" nr. 11/2014, p. 175.

[5] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Considerații referitoare la judicioasa interpretare a art. 61 lit. e) din Codul muncii,* în „Dreptul" nr. 9/2009, p. 93 şi p. 83.

[6] Publicată în Jurnalul Comunităților Europene nr. L 303 din 2 decembrie 2000.

[7] Art. 6 alin. (1) din Directivă dispune:

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv şi rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii şi a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare şi necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă şi la formarea profesională, de încadrare şi de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere şi de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă şi pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

(c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

[8] Curtea de Justiție Europeană (marea cameră), în cauza C-411/05 (în jurnalul Oficial al Uniunii Europene din 8 decembrie 2007) a hotărât că „Interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă, precum cea instituită de Directiva

Într-adevăr, Directiva menționată interzice discriminarea în raporturile de muncă, inclusiv referitor la vârstă (art. 1-3)[1]. Diferențele de tratament pe acest criteriu „pot fi justificate în anumite împrejurări şi necesită dispoziții specifice, care pot varia în funcție de situația statelor membre; este aşadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării (încadrării) forței de muncă, a pieței muncii şi a formării profesionale şi discriminările care trebuie interzise" (pct. 25 din preambulul Directivei).

Concretizând aceste dispoziții generale, art. 6 alin. (1) din aceeaşi Directivă prevede că statele membre pot stabili că un tratament diferențiat, întemeiat pe motiv de vârstă, „nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv şi rezonabil..., în special de obiective legitime de ocupare a forței de muncă, a pieței muncii şi a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare şi necesare"[2].

Curtea de justiție a Uniunii Europene a statuat că:

- o concediere pe motivul împlinirii vârstei de pensionare fără o justificare obiectivă şi rezonabilă este discriminatorie[3];

- dar încetarea automată a contractului individual de muncă, la împlinirea vârstei de pensionare *potrivit unei clauze a contractului colectiv de muncă*, nu este discriminatorie[4].

În literatura noastră juridică s-a apreciat[5] că încetarea de drept a contractului de muncă are caracter discriminatoriu dacă salariatul nu a făcut cerere de pensionare.

Totuşi, „raportând dispoziția art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii la jurisprudența Curții de Justiție, nu rezultă un caracter discriminatoriu pe motiv de vârstă al acestei prevederi care stabileşte încetarea de drept a contractului individual de muncă la îndeplinirea de către salariat a vârstei standard de pensionare şi a stagiului minim de cotizare, măsură justificată pe motivul obiectiv al ocupării forței de muncă, fiind totodată corespunzătoare şi necesară scopului urmărit"[6].

Trebuie precizat că în temeiul art. 56 lit. c) teza I din Codul muncii, încetează contractul individual de muncă existent la data deciziei de pensionare. Într-adevăr, este legal posibil, ca după pensionare, cel în cauză (pensionarul) să încheie *un nou contract de muncă* cu acelaşi

---

2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce priveşte încadrarea în muncă şi ocuparea forței de muncă, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convenții colective şi care impun, drept unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit limita de vârstă pentru pensionare, stabilită la 65 de ani prin reglementarea națională, şi să îndeplinească celelalte criterii în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv, atunci când:

– respectiva măsură, deşi întemeiată pe vârstă, este justificată în mod obiectiv şi rezonabil, în cadrul legislației naționale, de un obiectiv legitim privind politica de ocupare a forței de muncă şi piața muncii şi

– mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv de interes general nu par necorespunzătoare şi inutile în acest sens".

[1] Şerban Beligrădeanu, *Considerații referitoare la judicioasa interpretare a art. 61 lit. e) din Codul muncii*, în „Dreptul" nr. 9/2009, p. 85 şi urm.

[2] Curtea de Justiție a Uniunii Europene a reținut că promovarea angajării constituie, incontestabil, motiv legitim de politică socială sau de angajare (Hotărârea din 12 octombrie 2010, Cauza C-45/09).În acelaşi sens este şi Hotărârea din 5 iulie 2012, Cauza C-141/11.

Anterior, prin Hotărârea din 5 martie 2009 – Cauza C-388/07 (publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2009, p. 199-214) a decis că numai instanța națională este competentă să hotărască dacă reglementarea națională încalcă sau nu ar 6 alin. (1) din Directivă.

[3] Cauza C-388/07 The Incorporated Trustees of the National Cuncil on Ageing (England)/Secretary of for State Business, Enterprises and Regulatoriy Reform) în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene din 29 noiembrie 2007).

[4] Cauza C-45/09 Rosenblant/Oellerking Gebandereinigungsges (în Jurnalul Oficial a Uniunii Europene din 18 decembrie 2010).

[5] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, ediția a III-a, revăzută şi adăugită, Bucureşti, 2014, p. 419.

[6] Ovidiu Ținca, *Despre principiul nediscriminării pe motivul vârstei în raporturile de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 45.

angajator sau cu un altul, fiind posibil cumulul pensiei cu salariul[1]. Astfel, art. 289 alin. (3) din Legea educației naționale nr. 1/2011 prevede că senatul universitar poate decide continuarea activității unui cadru didactic sau de cercetare după pensionare, în baza unui contract pe durată determinată de un an, cu posibilitatea de prelungire anuală conform Cartei universitare, fără limită de vârstă.

Dacă se prestează munca, după îndeplinirea condițiilor de pensionare, chiar în absența încheierii unui nou contract de muncă, s-a decis, celui în cauză i se cuvin drepturile salariale aferente[2]. Continuarea activității, însă, este posibilă numai dacă există acordul angajatorului. Dacă nu şi-a exprimat acest acord, el poate constata încetarea de drept a contractului individual de muncă în baza art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii[3], oricând după momentul îndeplinirii condițiilor de pensionare pentru limită de vârstă[4].

În condițiile în care angajatorul a înțeles să stabilească raporturi de muncă, deşi acea persoană îndeplinea condițiile de pensionare sau chiar avea calitatea de pensionar, s-a decis, el nu mai poate invoca dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii[5]. S-a mai reținut că pentru a da naştere unui contract de muncă, acordul angajatorului ar trebui exprimat după încetarea de drept a contractului anterior[6], încheindu-se astfel un nou contract de muncă. În caz contrar, activitatea se desfăşoară în lipsa unui atare contract, ceea ce va atrage răspunderea contravențională a celor doi parteneri, în conformitate cu art. 160 alin. (1) lit. e) şi f) din Codul muncii[7]. Şi desigur, un astfel de contract este afectat de nulitate absolută. De aceea, se susține, în continuare că „angajatorul nu poate pune capăt celui de-al doilea contract invocând dispoziția art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, dar poate cere constatarea nulității acelui contract pe tot parcursul executării"[8].

Cea de-a doua modalitate de încetare de drept a contractului individual de muncă priveşte *comunicarea deciziei de pensie de invaliditate de gradul III*, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.

Pensionarea de invaliditate de gradul III intervine în situația persoanei care şi-a pierdut cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, dar ea putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă (art. 69 din Legea nr. 263/2010).

Art. 114 alin. (1) lit. f) din acelaşi act normativ prevede că pensionarul de invaliditate, încadrat în gradul III, se regăseşte în una dintre situațiile prevăzute la art. 6 alin. (1) pct. I sau II, depăşind jumătate din programul normal de lucru.

Soluția legală în acest caz este următoarea: încetează de drept contractul existent la comunicarea deciziei de pensionare pentru invaliditate de gradul III şi se încheie un nou

---

[1] Cumulul este interzis sau restricționat de dispozițiile cap. IV al Legii nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități şi instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri şi respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană şi Fondul Monetar Internațional (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 761 din 9 noiembrie 2009), modificată ulterior.

A se vedea Cap. *Încheierea contractului individual de muncă*, §12. *Cumulul de funcții*, pct. 32.

[2] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 10/2007.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 6998/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 210.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1810/R/2014, *cit supra*.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1504/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 69; dec. civ. nr. 4177/2003, citată de *Ştefan Naubauer, NOTĂ*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 39-42.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2639/2011.

[7] A se vedea şi Ştefan Naubauer, *Considerații privind regimul juridic aplicabil raportului de muncă în cazul continuării activității salariatului la acelaşi angajator după data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014, p. 17-23.

[8] Ovidiu Ținca, *Discuții referitoare la două cazuri de încetare a contractului individual de muncă reglementate de Codul muncii*, în „Dreptul" nr. 7/2015, p. 128.

contract cu o fracțiune de normă conform capacității de muncă diminuată a salariatului. Desigur că persoana respectivă se poate încadra la un alt angajator, în condițiile prevăzute de lege, inclusiv în ceea ce privește suspendarea plății pensiei.

În temeiul dispozițiilor Legii nr. 263/2010, pensionarea poate interveni anterior îndeplinirii condiției de vârstă standard (cu cel mult 5 ani), dar cu depășirea stagiului complet de cotizare cu până la 8 ani în cazul pensiei anticipate (art. 61-64) și cu peste 8 ani în cazul pensiei anticipate parțial (art. 65-67). Și în aceste ipoteze contractul individual de muncă al celor pensionați astfel încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare.

Privind cea de a treia modalitate de încetare de drept a contractului individual de muncă și anume la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă de gradul I sau II, trebuie să apelăm la dispozițiile Legii nr. 263/2010 (art. 68-73).

Gradul I de invaliditate se caracterizează prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de îngrijire; gradul II se caracterizează, de asemenea, prin pierderea capacității de muncă, dar cu păstrarea capacității de autoîngrijire.

Evaluarea capacității de muncă, în vederea stabilirii gradului de invaliditate, se face, la cerere, de către medicul specializat în expertiza medicală a capacității de muncă din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice, iar în cazul cadrelor militare în activitate, soldaților și gradaților voluntari, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale de către comisiile de expertiză medico-militară de pe lângă spitalele din sistemul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

În urma examinării clinice și analizării documentelor medicale, medicul expert al asigurărilor sociale completează raportul de expertiză medicală a capacității de muncă și emite decizia medicală asupra capacității de muncă.

Decizia se emite în termen de 45 de zile de la data înregistrării cererii și se comunică în termen de 5 zile de la emitere. În situațiile de prelungire a duratei necesare pentru investigații, termenul de emitere a deciziei medicale se prelungește corespunzător.

Această decizie, așadar, trebuie comunicată și angajatorului, moment în care intervine încetarea de drept a contractului persoanei încadrate în gradul I sau gradul II de invaliditate. Este firească soluția de vreme ce acel salariat și-a pierdut total capacitatea sa de muncă.

7. Nulitatea contractului individual de muncă. Este prevăzută în situația în care nu au fost respectate condițiile legale pentru încheierea valabilă a acestui contract [art. 57 alin. (1) din Codul muncii].

Textul se referă numai la nulitatea absolută, nu și la cea relativă ceea ce pare o lacună evidentă sau o exprimare incompletă a legiuitorului. De aceea, se apreciază că ar trebui să fie aplicabil și în cazurile de nulitate relativă[1].

Dar, Curtea Constituțională a observat[2] că „nu are nicio relevanță dacă nulitatea este absolută sau relativă, deoarece, în niciun caz, nu pot fi anulate prestațiile executate de părți (prestarea muncii, plata salariului, alte drepturi și obligații) pe durata existenței contractului individual de muncă. De altfel, în alin. (1) al art. 57 se prevede că nulitatea contractului individual de muncă este atrasă de „nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă" a acestuia.

„Este evidentă, astfel, referirea la condițiile prevăzute de reglementările legale în vigoare la data încheierii contractului individual de muncă, alte condiții stabilite de acte normative ulterioare neputându-se impune contractelor anterior încheiate."

De asemenea, Curtea Constituțională a reținut[3] că „dispozițiile art. 56 lit. e) și ale art. 57 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 referitoare la încetarea contractului individual de muncă ca

[1] A se vedea Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Regimul Juridic...*, p. 112-113; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 330-331.

[2] Decizia nr. 378/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004).

[3] Decizia nr. 660/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 513 din 8 iulie 2008).

urmare a constatării nulității absolute a acestuia, de la data la care nulitatea a fost constatată, precum şi la modalitatea de acoperire a nulității, sunt conforme prevederilor art. 16 alin. (2) din Constituție, deoarece se aplică, în mod egal, ambelor părți ale contractului individual de muncă. Prevederea că încetarea de drept a contractului se produce de la data la care nulitatea a fost constatată corespunde dispozițiilor art. 57 alin. (2) din Codul muncii, potrivit cărora constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. De asemenea, alin. (5) al aceluiaşi articol prevede că persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerare, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu. Faptul că una dintre părțile contractului individual de muncă, angajator sau angajat, beneficiază de prevederile dreptului comun, astfel cum susține autorul excepției, este o problemă de interpretare şi aplicare a legii, iar situația juridică diferită în care se află cele două părți justifică eventualitatea unui tratament juridic diferit".

Nulitatea este *o sancțiune care lipseşte actul juridic de efectele contrarii normelor juridice edictate pentru încheierea sa valabilă*. În esență, ea intervine în cazul în care nu se respectă, la încheierea acelui act, condițiile de valabilitate[1].

Nulitatea contractului este reglementată, cu caracter general de art. 1246-1265 din Codul civil. Rolul său este întreit:

- previne încheierea unor contracte cu încălcarea prevederilor legale;
- lipseşte actul juridic de efectele contrarii legii;
- garantează înfăptuirea principiului legalității[2].

Nulitatea contractului individual de muncă – absolută sau relativă – decurge din lege, nu din voința părților. Ea trebuie să fie constatată prin actul organului care este competent să hotărască şi încheierea contractului[3]. Dar, *ori de câte ori părțile nu cad de acord asupra nulității,* trebuie să se pronunțe organul de jurisdicție[4].

În literatura juridică s-a propus să se consacre şi dreptul Inspecției muncii, precum şi al procurorului (nu numai al părților), de a sesiza instanța competentă pentru a constata nulitatea unui contract individual de muncă neîncheiat în formă scrisă[5]. De altfel, potrivit art. 1247 alin. (2) din Codul civil, nulitatea absolută poate fi invocată de orice persoană interesată, pe cale de acțiune sau de excepție.

Sunt sancționate, de pildă, cu *nulitatea*: încheierea unor contracte de muncă cu persoane a căror încadrare este interzisă de lege (minori sub 15 ani, persoane puse sub interdicție etc.); angajarea dispusă de un organ necompetent; cea într-un post neprevăzut în statul de funcții ori fără examen sau concurs, când acestea sunt obligatorii potrivit legii; angajarea unor persoane care nu îndeplinesc condițiile de studii etc.[6] Deci, este vorba de neîndeplinirea unor condiții legale la încheierea contractului individual de muncă. Împrejurările ulterioare acestei încheieri, mai precis cele ce țin de executarea contractului, nu reprezintă cauză de nulitate; ele pot fi sancționate, eventual, prin concedierea salariatului[7].

În acelaşi sens este şi Decizia nr. 253/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 149 din 10 martie 2009).

[1] Gheorghe Beleiu, *Drept civil român*, ediția a X-a revăzută şi adăugită de Marian Nicolae, Petrică Truşcă, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2005, p. 220.

[2] Toader Bodoaşcă, Sorin Nour, Justin Arghir Cioca, *Drept civil, Partea generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 184.

[3] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 316/1979 în *„Culegere de decizii pe anul 1979"*, p. 176.

[4] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 869/1966 în *„Culegere de decizii pe anul 1966"*, p. 209; Sanda Ghimpu, Maria Florescu, Şerban Viorel Stănoiu, *Examen teoretic al practicii judiciare în dreptul muncii*, în „Studii şi cercetări juridice" nr. 3/1967.

[5] Şerban Beligrădeanu (II), *Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii*, în „Dreptul" nr. 7/2011, p. 34.

[6] A se vedea şi Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă*, p. 277-278.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1060/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 92-94.

Şi în dreptul muncii, ca şi în dreptul civil, existența nulității, în principiu, nu face imposibilă validitatea actului juridic[1]. Nulitatea nu constituie un scop în sine. Ceea ce trebuie însă menționat este că toate situațiile ce pot fi considerate cauze de remediere a nulității într-un contract trebuie întotdeauna privite în *considerarea momentului încheierii sale.*

De aceea, se prevede că nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege [art. 57 alin. (3) din Codul muncii][2].

Să presupunem că un atare contract s-a încheiat fără acordul părinților, condiție obligatorie pentru încheierea legală a sa în cazul minorilor în vârstă de 15-16 ani. Neîndeplinirea acestei condiții este sancționată cu nulitatea absolută a contractului de muncă, întrucât ea are un caracter imperativ. Dar, acordul poate fi dat ulterior şi astfel nulitatea este acoperită.

De asemenea, dacă se încheie fără avizul medical prevăzut de lege, el este sancționat cu nulitatea absolută, întrucât s-a încălcat o normă de securitate şi sănătate a muncii instituită pentru ocrotirea desigur a salariatului, dar cu semnificația ocrotirii unui interes general. Ulterior, însă, este posibil să se obțină avizul şi nulitatea va fi acoperită [art. 27 alin. (2) şi (3) din Codul muncii].

În situația în care o clauză este afectată de nulitate – prevede art. 57 alin. (4) din Cod – întrucât stabileşte drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative (de pildă, referitor la salariul minim brut pe țară) sau contractelor colective de muncă (de exemplu, referitor la durata concediului de odihnă) aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau contractuale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

Aşadar, nulitatea unei clauze, ca regulă, nu conduce automat şi la nulitatea contractului. Sancțiunea intervine doar atunci când acea clauză nu poate fi înlocuită şi deci nulitatea nu este acoperită[3]. Dar, trebuie precizat, că exercitarea în fapt a funcției o perioadă îndelungată nu validează un contract constatat nul[4].

Este afectat de nulitate absolută, care nu poate fi acoperită sau confirmată, acel contract individual de muncă, în cazul nerespectării formei sale scrise. Într-adevăr, această concluzie rezultă din art. 16 din Codul muncii, conform căruia „forma scrisă este obligatorie la încheierea valabilă a contractului" [alin. (1) fraza III]; numai munca prestată în temeiul unui asemenea contract „constituie vechime în muncă" [alin. (4)]. De altfel, şi art. 1242 alin. (1) din Codul civil prevede că este lovit de nulitate absolută contractul încheiat în lipsa formei pe care, în chip neîndoielnic, legea o cere pentru încheierea sa valabilă[5].

Potrivit art. 57 alin. (2) din Codul muncii, nulitatea contractului produce efecte numai pentru viitor (*ex nunc*), nu şi pentru trecut (*ex tunc*), deoarece prestațiile executate sunt practic ireversibile[6]. Aşa fiind [prevede art. 57 alin. (5) din acelaşi Cod], persoana care a prestat munca în temeiul unui contract nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.

8. Admiterea cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare. Reglementarea acestui caz de încetare a raporturilor juridice de muncă are la bază, atât necesitatea înfăptuirii unui act de dreptate – reintegrarea în funcție –, cât şi ocrotirea intereselor legitime ale persoanei care ocupă postul în care trebuie să se facă reintegrarea[7].

---

[1] Privind nulitatea în dreptul civil, a se vedea Gabriel Boroi, *Drept civil. Partea generală. Persoanele*, ediția a III-a revăzută şi adăugită, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2008, p. 297-340.

[2] În acelaşi sens, art. 1261 din Codul civil dispune: contractul afectat de o cauză de nulitate este validat atunci când nulitatea este acoperită. Nulitatea poate fi acoperită prin confirmare sau prin alte moduri prevăzute de lege.

[3] În sensul că încetarea de drept a contractului, intervine numai în cazurile în care acesta este lovit de *nulitate totală*, a se vedea Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, p. 112.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1800/2012, rezumată de Simona Cristescu, în „Revista română de jurisprudență" nr. 3/2012, p. 188.

[5] Raluca Dimitriu, *Reflecții privind nulitatea contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 4/2013, p. 172.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 556/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2014, p. 141-142.

[7] Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Garanții ale stabilității în muncă*, p. 103.

Încetarea contractului într-un atare caz își are justificarea în aceea că „pe același post din statul de funcțiuni nu pot figura concomitent doi titulari, primul având întâietatea de a-l ocupa, întrucât prin constatarea ilegală de către organul jurisdicțional, a desfacerii sau modificării contractului său și prin hotărârea de reintegrare a sa, postul nu trebuie considerat că nu a fost niciun moment vacant și, deci, nu putea fi ocupat de o altă persoană"[1].

Dispozițiile art. 56 lit. e) din Codul muncii trebuie coroborate cu cele ale art. 78 și 80 din același Cod.

Conform art. 78, concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută, iar potrivit art. 80 în cazul în care concedierea a fost efectuată netemeinic sau nelegal, la solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere, adică va dispune, inclusiv, reintegrarea în funcția avută.

Pentru încetarea în acest mod a contractului trebuie, în prealabil, îndeplinite mai multe condiții și anume:

– încetarea anterioară și ilegală a raporturilor de muncă între angajator și un salariat al său;

– angajarea unui alt salariat pe postul devenit astfel vacant;

– anularea concedierii salariatului inițial prin hotărârea organului de jurisdicție competent;

– hotărârea instanței de reintegrare în muncă, dată la cererea celui în cauză[2].

Așadar, contractul individual de muncă al salariatului angajat pe un post deținut anterior de un alt salariat concediat nelegal încetează de drept (fără o altă formalitate) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a admis cererea de reintegrare în muncă a celui concediat nelegal sau netemeinic. Se înlătură astfel impedimentul la executarea acelei hotărâri judecătorești, angajatorul trebuind să-l reintegreze în postul rămas astfel liber pe titularul său de drept[3].

9. Condamnarea la executarea unei pedepse privative de liberate. Constituie un caz de încetare de drept a contractului individual de muncă justificat de absența salariatului de la serviciu, ca regulă, o perioadă îndelungată[4], și pentru motive ce-i sunt imputabile (care au dus la condamnarea lui).

Așa fiind, conform textului [art. 56 lit. f)], momentul rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de condamnare constituie și momentul încetării de drept a contractului individual de muncă, nefiind nevoie de nicio altă formalitate sau vreun demers al angajatorului.

Este o soluție logică a legiuitorului, caracterizată prin operativitate; angajatorul va putea astfel, angaja imediat un alt salariat în locul celui ce a fost condamnat.

10. Retragerea de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei. În unele cazuri reglementate prin dispoziții legale speciale încheierea sau modificarea contractului individual de muncă pentru anumite posturi sau funcții este condiționată de existența prealabilă a unui aviz, atestat sau a unei autorizații emise de autoritățile sau organismele competente.

Astfel, este necesar *avizul conform* al organului de poliție în cazul personalului din pază și gardă de corp, al operatorilor de jocuri de noroc, precum și atestarea taximetriștilor[5] etc.

---

[1] Nicolae Haraga, *Interesul noțiunii de „reintegrare" potrivit dispozițiilor Codului muncii,* în „Revista română de drept" nr. 4/1975, p. 19.

[2] A se vedea pentru aceste condiții, Raluca Dimitriu, *op. cit.,* p. 282-286.

[3] Curtea de Apel Craiova, Secția conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 9291/2008 (Jurindex).

[4] Conform art. 60 din Codul penal – Legea nr. 286/2009, „Închisoarea constă în privarea de libertate pe durată determinată, cuprinsă între 15 zile și 30 de ani, și se execută potrivit legii privind executarea pedepselor."

[5] Potrivit Legii nr. 38/2003 privind transportul în regim de taxi și în regim de închiriere (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 45 din 28 ianuarie 2003), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 8/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 29 ianuarie 2016).

Este necesară *autorizarea* artificierilor, de către inspectoratul teritorial de muncă, a metrologilor de către Biroul Român de Metrologie Legală etc.

Tot astfel, se prevede atestarea asistenților maternali profesionişti de către Comisia pentru protecția copilului.

Neîndeplinirea condiției prealabile respective conduce la nulitatea absolută, dar remediabilă a contractului în cauză.

Pe cale de consecință, retragerea avizului, autorizației ori a atestatului sau lipsa reatestării va determina încetarea de drept a contractului individual de muncă[1]. Acesta este reziliat chiar din momentul apariției cauzei de încetare, fără să fie necesară îndeplinirea vreunei formalități ori emiterea unei decizii de către angajator[2].

Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 545/2004[3] a constatat că prevederile art. 56 lit. h) [art. 56 lit. g) după republicarea Codului muncii] sunt conforme cu legea fundamentală. A reținut astfel că, dispozițiile constituționale referitoare la alegerea liberă a profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum şi a locului de muncă nu pot fi interpretate în sensul că orice persoană, oricând poate opta pentru exercitarea unei profesii ori a unei meserii sau pentru alegerea oricărui loc de muncă fără a avea pregătirea şi calificarea corespunzătoare ori fără a face dovada că a obținut avizul, autorizația sau atestatul, în cazul în care pentru exercitarea unei profesii sau meserii se cere, pe lângă absolvirea studiilor ori calificarea necesară, şi acest lucru. Obținerea avizelor, autorizațiilor sau atestatelor este motivată de specificul fiecărei profesii sau meserii care presupune o calificare corespunzătoare, precum şi anumite aptitudini pe care cel ce doreşte să exercite acea meserie sau profesie trebuie să le aibă, tocmai pentru îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă ales. Retragerea avizului, autorizației sau atestatului de către autoritatea sau organismul competent se face numai în momentul în care nu sunt îndeplinite condițiile cerute la data acordării acestora.

11. Interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicția. Potrivit legislației penale, instanța de judecată, poate aplica nu numai pedeapsa principală (închisoarea, de exemplu), dar şi o măsură de siguranță sau pedeapsă complementară constând în interdicția de a exercita o anumită profesie, meserie sau ocupație.

Desigur că această măsură nu se referă la *orice* profesie etc., întrucât s-ar încălca dreptul fundamental la muncă, ci numai la cea care are legătură cu fapta penală[4].

Ca măsură de siguranță[5], poate fi luată când salariatul a săvârşit fapta datorită incapacității, nepregătirii sau altei cauze care îl fac impropriu pentru exercitarea meseriei, profesiei, sau ocupației respective. Este vorba, deci, de o necorespundere profesională specială, imputabilă salariatului, deoarece săvârşirea faptei prevăzute de legea penală implică vinovăția sa.

Printre drepturile a căror interzicere constituie *o pedeapsă complementară* se numără dreptul de a ocupa o funcție implicând exercițiul autorității de stat, precum şi dreptul de a ocupa o funcție, de a exercita o profesiune sau de a desfăşura o activitate de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracțiunii. Această pedeapsă poate fi aplicată de

---

[1] Într-o cauză s-a considerat că permisul de conducere reprezintă un act ce atestă calificarea profesională şi nu un aviz, autorizație sau atestare pentru a fi incidente dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. h) din Codul muncii. Aşa fiind, reținerea lui în vederea anulării nu determină încetarea de drept a contractului individual de muncă (Curtea de Apel Ploieşti, Secția pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1207/2007, în Buletinul Curților de Apel nr. 3/2009, p. 41-42).

[2] Curtea de Apel Iaşi, decizia civilă nr. 174/R/2007 (portal.just.ro).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 85 din 25 ianuarie 2005.

[4] De exemplu, într-un caz, Curtea de Apel Iaşi a interzis exercitarea profesiei unui medic care a chiuretat o tânără ce nu era însărcinată (conform ziarului „Curentul" nr. 11 octombrie 2011, p. 2).

[5] Măsurile de siguranță sunt sancțiuni de drept penal care au ca scop înlăturarea unei stări de pericol şi prevenirea săvârşirii faptelor penale. Ele pot fi luate chiar dacă făptuitorului nu i se aplică o pedeapsă (a se vedea art. 107 şi art. 108 din actualul Cod penal).

Actualul Cod penal (Legea nr. 286/2009) reglementează infracțiunea „interzicerea ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii" în art. 111.

instanță, în cazul când constată că este necesară, dacă pedeapsa principală stabilită este închisoarea de cel puțin 2 ani; aplicarea ei este obligatorie, când este prevăzută[1].

Deşi, potrivit art. 67 din Codul penal, executarea pedepsei interzicerii unor drepturi începe după executarea pedepsei închisorii, după grațierea totală sau a restului de pedeapsă, ori după prescripția executării pedepsei, încetarea contractului de muncă, în ipoteza examinată, trebuie să intervină după pronunțarea hotărârii definitive de condamnare. Raportul de muncă nu mai poate continua din momentul începerii executării pedepsei închisorii. Între calitatea de salariat şi aceea de persoană care execută pedeapsa închisorii există o incompatibilitate.

Fiind sesizată cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 lit. i) din Codul muncii [art. 56 lit. h) după republicare], Curtea Constituțională a constatat că[2] „regimul juridic al pedepselor complementare este diferit de regimul juridic al pedepselor accesorii. Una dintre diferențele semnificative vizează perioada executării. Astfel, în timp ce pedepsele accesorii se execută de la rămânerea definitivă a hotărârii de condamnare la o pedeapsă privativă de libertate şi până la data terminării executării sau până la data considerării acesteia ca executată (prin grațierea totală sau a restului de pedeapsă ori prin prescripția executării), pedepsele complementare se execută după executarea pedepsei închisorii, după grațierea (totală sau parțială) sau după prescripția pedepsei închisorii. Aceste diferențe de tratament țin de rațiunile diferite pe care legiuitorul le-a urmărit prin instituirea acestor pedepse, cele complementare vizând protejarea unor interese generale sau particulare, în conformitate cu prevederile art. 53 din Constituție, şi ulterior executării pedepsei.

În lumina acestor argumente, apare ca evidentă şi netemeinicia criticilor raportate la prevederile constituționale care consacră dreptul la muncă, mai ales în condițiile în care prevederile art. 54 lit. i) [lit. h) după republicare n.n.] din Codul muncii prin coroborare cu prevederile art. 66 lit. g) din Codul penal fac trimitere la o funcție, profesie sau activitate „de care s-a folosit pentru săvârşirea infracțiunii".

Având în vedere că art. 56 lit. h) din Codul muncii se referă la interdicția de exercitare a unei profesii, este pe deplin posibil ca salariatul după încetarea contractului său de muncă să fie reîncadrat (imediat, dacă nu se află în executarea pedepsei penale, sau, ulterior, după executarea acesteia) dar pe un alt post în care să exercite o altă profesie decât cea în legătură cu care s-a dispus acea măsură de siguranță sau pedeapsă complementară[3].

12. Expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată. Potrivit Codului muncii, contractul individual se încheie, ca regulă, pe durată nedeterminată, şi doar, ca excepție, pe durată determinată. Durata maximă este, în principiu, 36 luni (art. 84).

Expirarea duratei inițiale ori a celei rezultate în urma prelungirii sale prin acordul părților [art. 82 alin. (3)], coincide cu încetarea de drept a acelui contract, fără să fie nevoie de nicio altă formalitate îndeplinită de părți. Un asemenea contract este afectat de un termen extinctiv cert.

Soluția este valabilă şi în alte situații consacrate prin acte normative speciale. De pildă, contractul individual de muncă al personalului diplomatic, încheiat pe durată determinată, respectiv pe durata misiunii diplomatice, încetează de drept, în condițiile art. 56 lit. j) din Codul

---

[1] Actualul Cod penal [art. 66 alin. (1)] prevede că pedeapsa complementară a interzicerii exercitării unor drepturi pe o perioadă de la unu la 5 ani, printre care sunt enumerate:

- dreptul de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat [lit. b)];
- dreptul de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfăşura activitatea de care s-a folosit pentru săvârşirea infracțiunii [lit. g)];
- dreptul de a ocupa o funcție de conducere în cadrul unei persoane juridice de drept public [lit. k)].

Reglementarea nu condiționează aplicarea pedepsei complementare de natura sau cuantumul pedepsei principale.

[2] Decizia nr. 767/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 419 din 18 iunie 2009).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 548/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2014, p. 112.

muncii, la data expirării duratei pentru care a fost încheiat, respectiv la data rechemării din misiune[1].

Dar, în cazul în care s-a prevăzut o perioadă de probă, contractul nu încetează de drept la expirarea acestei perioade, ci este necesară notificarea scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți pe durata sau la sfârșitul perioadei menționate, în condițiile prevăzute de art. 31 alin. (4[1]) din Codul muncii[2].

În ipoteza în care, după expirarea termenului, salariatul continuă munca, cu acceptul angajatorului, iar postul există, fiind vacant, deși contractul a încetat, se consideră că s-a încheiat un nou contract, prin *tacita reconducțiune*.

El va fi tot pe durată determinată sau pe una nedeterminată în funcție de natura postului și de condițiile prevăzute de lege[3].

Într-o cauză, s-a reținut că încălcarea obligației de informare a salariatului despre locurile de muncă vacante nu permite prelungirea pentru a treia oară a contractului pe durată determinată sau transformarea acestuia în contract pe durată nedeterminată, ci ar putea justifica eventual o acțiune prin care se valorifică dreptul acelui salariat de a accede la un post pe durată nedeterminată[4].

13. Retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani. Conform art. 13 alin. (2) din Codul muncii, persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, dar *numai* cu acordul părinților sau al reprezentanților legali și pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională[5].

Lipsa acordului conduce la nulitatea absolută, dar remediabilă a contractului astfel încheiat, adică dacă, ulterior, părinții sau reprezentanții legali, dau acel acord, contractul va fi valid.

Dacă însă, în cursul executării contractului de muncă, dezvoltarea ori sănătatea minorului este periclitată, acordul poate fi retras caz în care *intervine încetarea de drept* a contractului.

Soluția se impune deoarece acordul respectiv privește, în esență, prestarea unei munci de către minor, fiind o garanție pentru protecția acestuia, pe întregul parcurs la existenței contractului.

14. Încetarea de drept a contractului individual de muncă în situația personalului didactic sau de cercetare. Legea educației naționale nr. 1/2011 prevede mai multe cazuri de încetare a contractului individual de muncă în situația personalului didactic sau de cercetare, astfel:

- o persoană care nu a obținut o diplomă de doctor nu poate ocupa funcția de asistent universitar într-o anumită instituție de învățământ superior pentru o perioadă cumulată mai mare de 5 ani. La împlinirea acestui termen, contractul de muncă al persoanei în cauză încetează de drept [art. 301 alin. (2)];
- la împlinirea termenului de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentei legi, contractele de muncă ale persoanelor care ocupă funcția de preparator universitar încetează de drept [art. 362 alin. (2)];

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1060/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2009, p. 176.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 5050/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009, p. 21-24.

[3] În sensul că noul contract nu poate fi decât pe durată nedeterminată, fiind exclusă existența unui contract pe durată determinată, a se vedea Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, p. 117.

În același sens, este și Curtea de Apel Constanța, decizia civilă nr. 71/LM/2004, în *Culegere de practică judiciară în materia dreptului muncii și asigurărilor sociale – 2005*, Editura Ex Ponto, Constanța, 2006, p. 136-141.

[4] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia nr. 646/R/2008 (Jurindex).

[5] Dispoziția este valabilă și în cazul ucenicilor [art. 4 alin. (1) lit. d) din Normele metodologice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2006].

- la împlinirea termenului de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentei legi, contractele de muncă ale persoanelor care ocupă funcția de asistent universitar sau asistent de cercetare şi nu sunt studenți-doctoranzi sau nu au obținut diploma de doctor încetează de drept [art. 362 alin. (3)];

- prin excepție de la prevederile art. 301 alin. (2), persoanelor care ocupă la momentul intrării în vigoare a prezentei legi funcția de asistent universitar într-o instituție de învățământ superior nu li se aplică respectivele prevederi. La împlinirea termenului de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentei legi, contractele de muncă ale respectivelor persoane, care nu au obținut diploma de doctor, încetează de drept [art. 362 alin. (4)];

- la împlinirea termenului de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentei legi, contractele de muncă ale persoanelor care ocupă funcția de lector universitar/şef de lucrări sau o funcție didactică universitară superioară şi nu au obținut diploma de doctor încetează de drept [art. 362 alin. (5)];

- la împlinirea termenului de 4 ani de la intrarea în vigoare a prezentei legi, contractele de muncă ale persoanelor care ocupă, în instituții de învățământ superior, funcția de cercetător ştiințific sau o funcție de cercetare superioară şi nu au obținut diploma de doctor încetează de drept [art. 362 alin. (6)].

15. Constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă. Fiind vorba de o încetare în virtutea legii – *ope legis*, contractul este reziliat în chiar momentul apariției cauzei de încetare, fără să mai fie nevoie de vreo formalitate ori să intervină un act al angajatorului.

Totuşi, se prevede [art. 56 alin. (2) din Codul muncii][1] *necesitatea constatării cazului de încetare de drept a contractului individual* de muncă (cu excepția decesului salariatului ori angajatorului persoană fizică, declarării morții acestora sau punerii sub interdicție ori, după caz, dizolvării angajatorului persoană juridică). Constatarea trebuie făcută în scris, prin decizie a angajatorului, în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea cazului de încetare, care se comunică celui aflat în situația respectivă, într-un termen de 5 zile lucrătoare.

Se poate aprecia că aceste termene *nu* sunt de decădere (având în vedere încetarea de drept a raporturilor de muncă), ci *de recomandare*. Aşa fiind, nerespectarea lor nu înlătură consecința instituită de lege în ceea ce priveşte încetarea contractului respectiv. Dacă se continuă activitatea, aceasta trebuie să aibă loc în temeiul unui nou contract, încheiat, de asemenea, în formă scrisă. Este necesar însă ca cele două termene să fie respectate pentru asigurarea rigorii necesare în raporturile de muncă şi informării operative şi corecte a salariatului în cauză despre încetarea calității pe care a avut-o. Depăşirea cu mult a celor două termene nu poate fi socotită, ca într-o cauză, „o simplă eroare materială"[2].

Legiuitorul a dispus emiterea unui act constatator al încetării contractului individual de muncă, in sens de *instrumentum probationem*. Ca urmare, decizia angajatorului, nefiind una de concediere, nu presupune obligația emiterii ei cu respectarea cerințelor prevăzute de art. 76 din Codul muncii, ci prin intermediul său se constată numai că a intervenit încetarea de drept a contractului individual de muncă[3]. De aceea, omisiunea inserării în cuprinsul său a termenului în care poate fi contestată şi instanța la care poate fi adresată contestația nu atrage nulitatea sa ca în cazul unei decizii de concediere[4].

Decizia are relevanță şi în ce priveşte comunicarea datei acestei încetări către casa teritorială de pensii, în vederea punerii în plată a drepturilor de pensie, precum şi pentru efectuarea mențiunilor corespunzătoare în carnetul de muncă al celui în cauză[5].

---

[1] Textul a fost introdus prin Legea nr. 49/2010.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1354/R/2014, citată şi comentată de Ştefan Naubauer, în *op. cit.*, p. 42-48.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1461/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 1-7.

[4] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 254/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1461/R/2007, *cit. supra*.

De subliniat este că emiterea deciziei privind încetarea de drept a contractului individual de muncă poate interveni chiar şi în ipoteza în care acest contract este suspendat, inclusiv pentru incapacitate temporară de muncă, deoarece interdicţiile cuprinse în art. 60 alin. (1) din Codul muncii vizează numai concedierea[1].

§3. Încetarea prin acordul părţilor

16. Preliminarii. Temeiul legal al încetării contractului prin acordul părţilor îl constituie art. 55 lit. b) din Codul muncii.

Deoarece încheierea acestui contract este rezultatul consimţământului reciproc al părţilor, *mutuus conssensus*, tot acordul lor de voinţă poate conduce la încetarea sa, *mutuus dissensus*.

Este o aplicare a principiului simetriei actelor juridice.

Codul muncii, însă, nu conţine dispoziţii privind condiţiile şi procedura încetării contractului, prin acordul părţilor[2], dar o atare operaţiune nu constituie o tranzacţie în sistemul dreptului comun – aşadar nu reprezintă un acord întemeiat pe concesii reciproce[3].

Pot înceta prin acordul părţilor nu numai contractele individuale de muncă încheiate pe durată nedeterminată, ci şi cele încheiate pe durată determinată, precum şi contractele cu timp parţial, contractele de muncă temporară sau cele cu muncă la domiciliu[4].

17. Condiţii. Actul juridic prin care părţile pun capăt raportului de muncă trebuie să îndeplinească condiţiile de fond stabilite de lege pentru validitatea oricărui act juridic şi mai cu seamă este necesar ca ele să-şi materializeze acordul de voinţă printr-un *consimţământ* care să întrunească cerinţele dreptului comun. Într-o atare situaţie, pentru a proceda la încetarea contractului în baza art. 55 lit. b) din Codul muncii, angajatorul trebuie să aibă în vedere o eventuală cerere ori altă manifestare neîndoielnică, din care să rezulte intenţia clară a salariatului de a părăsi unitatea[5]. Nu se impune utilizarea unui înscris tipizat sau care să poarte o anumită denumire, pentru a se putea ajunge la concluzia acordului părţilor privind încetarea raporturilor de muncă. Nu este necesară nici încheierea unui acord distinct sau a vreunei „decizii comune", ci este suficient ca acordul părţilor să rezulte dintr-un înscris întocmit în acest sens. Este suficientă o cerere semnată de către salariat, pe care să figureze menţiunea „de acord", urmată de semnătura ologrefă a reprezentantului legal al angajatorului[6].

---

[1] Curtea de Apel Ploieşti, Secţia litigii de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 243/R/2011 (portal.just.ro).

[2] Raluca Dimitriu, *Contractul individual de muncă – prezent şi perspective*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2005, p. 264.

În schimb, în dreptul francez, încetarea convenţională a contractului individual de muncă este amplu reglementată (a se vedea, Tiberiu Ţiclea, *Particularităţi privind încetarea contractului individual de muncă în dreptul francez*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 71-82).

Procedura respectivă cuprinde trei etape: negocierea unui contract de încetare, în carul unor discuţii obligatorii; încheierea acestui contract, cu respectarea formei impuse de lege; validarea lui prin înregistrarea (omologarea) de către autoritatea administrativă competentă.

În ipoteza în care înţelegerea părţilor nu satisface exigenţele legale (art. L. 1237-11 din Codul muncii), încetarea acelui contract va fi analizată ca o concediere fără cauză reală şi serioasă (Curtea de Casaţie franceză, Hotărârea din 15 octombrie 2014, n° 11-21192, în „Revue de droit du Travail" n° 12- decembre 2014, p. 752).

[3] Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2009, p. 41; Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 20014, p. 387.

[4] În sensul că astfel poate înceta oricare dintre tipurile de contracte individuale de muncă, a se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii...*, p. 387.

[5] Curtea de Apel Ploieşti, decizia civilă nr. 227/1994, în *Buletinul jurisprudenţei ...*, p. 58. Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 5815/R/2009.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, Decizia nr. 661/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2016, p. 81.

În acelaşi sens, s-a reţinut că încetarea contractului de muncă prin acordul părţilor intervine în cazul în care salariatul solicită încetarea raportului de muncă, iar angajatorul aprobă această solicitare[1]. Desigur că iniţiativa încetării contractului o poate avea şi angajatorul.

Într-o speţă[2], de exemplu, s-a constatat că între conducătorul unităţii şi salariat nu a avut loc nicio discuţie, cu care ocazie să se fi manifestat consimţământul de încetarea contractului. Într-un atare caz, evident, nu se poate pune problema încetării contractului individual de muncă prin acordul părţilor. Tot astfel, nu este vorba de o astfel de încetare, materializată în decizia angajatorului, de vreme ce lipseşte consimţământul salariatului[3]. Ca urmare, o decizie a angajatorului de încetare a contractului *prin acordul părţilor*, fără ca salariatul să-şi fi manifestat consimţământul în acest sens, este lovită de nulitate[4].

Iniţiativa unei părţi de a înceta contractul prin acordul părţilor constituie o ofertă adresată celeilalte părţi, iar pentru încetarea valabilă a raportului de muncă este necesară acceptarea ofertei, de către destinatarul ei[5]. Acordul părţilor va produce efecte juridice numai dacă oferta uneia dintre părţi, referitoare la încetarea contractului, se întâlneşte cu acceptarea din partea celeilalte părţi[6].

Dacă unele excepţii nu rezultă din lege, încetarea contractului de muncă pe această cale nu este supusă altor condiţii, în afară de cele ce decurg din respectarea regulilor privind încheierea valabilă a oricărei convenţii. Astfel, *consimţământul ambelor părţi trebuie să fie serios şi explicit, să excludă orice echivoc*[7].

Deşi legea nu prevede necesitatea formei scrise a acordului de voinţă, totuşi, ca şi la încheierea contractului, forma scrisă este ceea ce trebuie urmată. Acesta poate rezulta dintr-o solicitare a salariatului, urmată de aprobarea angajatorului, sau dintr-o propunere a acesteia şi o acceptare a salariatului, ori dintr-o convenţie (act comun al părţilor)[8] sau chiar dintr-un act adiţional la contractul individual de muncă.

În ipoteza în care se contestă existenţa acestui acord, angajatorul are obligaţia de a dovedi, prin orice mijloc de probă, faptul că salariatul şi-a exprimat în mod liber şi neechivoc, verbal sau scris, consimţământul său la încetarea contractului individual de muncă[9].

Salariatul, la rândul său, nu ar putea invoca ulterior după ce a semnat convenţia de încetare a contractului prin acordul părţilor fără nicio obiecţie, vicierea consimţământului său prin violenţă, constând în ameninţarea că altfel i se va desface disciplinar contractul de muncă sau pentru necorespundere profesională.

---

[1] Curtea de Apel Braşov, Secţia litigii de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 879/2008 (Jurindex).

Acordul angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă la cererea salariatului nu poate fi interpretată decât în sensul dispoziţiilor art. 55 lit. b) din Codul muncii şi nu ca acceptarea unei demisii (Curtea de Apel Ploieşti, Secţia litigii de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1114/2009, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudenţă*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2010, p. 122).

[2] Curtea de Apel Piteşti, decizia civilă nr. 146/L/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2002, p. 110.

[3] Curtea de Apel Cluj, Secţia a I-a civilă, decizia nr. 463/R/2013, în „Revista de drept social" nr. 7/2013, p. 38.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 5702/R/2013.

[5] Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2009, p. 40.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1816/R/2010.

[7] A se vedea Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 889/1963, în *Culegere de decizii pe anul 1963*, p. 179 şi decizia nr. 233/1967, în *Culegere de decizii pe anul 1967*, p. 193; Tribunalul jud. Cluj, decizia civilă nr. 233/1979, în Revista română de drept nr. 8/1979, p. 53. Tribunalul Municipiului Bucureşti, Secţia a III-a civilă, decizia nr. 1246/1992 în *Culegere de practică judiciară civilă, op. cit.*, p. 184-185; Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 5815/R/2009.

[8] Potrivit dreptului francez, încetarea convenţională a contractului individual de muncă, care exclude concedierea sau demisia, rezultă dintr-o convenţie semnată de părţi în măsură să garanteze libertatea consimţământului acestora (art. L 1237-11 Code du travail).

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 2303/R/2008, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 38-40.

Într-adevăr, pentru a se constata existența violenței ca viciu de consimțământ la exprimarea acordului de voință în sensul încetării raporturilor de muncă trebuie întrunite cumulativ mai multe condiții și anume: să existe o violență fizică sau morală (constând într-o amenințare cu un rol moral, de natură să provoace o teamă ce duce la încheierea unui act juridic care, altfel, nu s-ar fi încheiat), violența să fie determinată pentru încheierea actului și să fie injustă, nelegitimă. Amenințarea angajatorului în sensul concedierii pentru necorespundere profesională nu poate fi considerată injustă, nelegitimă[1]. Cu atât mai mult, nu poate fi primită motivarea fostului salariat de viciere a consimțământului său de vreme ce la negocierea privind încetarea contractului prin acordul părților a fost asistată de avocat și a primit sfaturi prin telefon de la soțul său[2].

În cazul în care angajatorul propune încetarea contractului individual de muncă la o dată ulterioară celei solicitate de salariat, iar acesta nu și-a dat acordul cu privire la încetarea acordurilor de muncă la data propusă de angajator, nu se poate reține existența acordului lor de voință[3].

Oricare din părți care are inițiativa încetării contractului individual de muncă își poate revoca oferta, unilateral, până în momentul ajungerii ei la destinatar. După acest moment este necesar și acordul destinatarului.

Tot astfel, poate fi revocată și acceptarea ofertei[4].

Desigur nu se pune problema încetării contractului individual de muncă, prin acordul părților, de vreme ce acesta nu a fost încheiat. Dacă salariatul refuză semnarea lui pe motivul că nu este de acord cu salariul oferit[5], înseamnă *de facto* și *de jure,* că un asemenea contract nu există[6].

Într-o speță, salariatul a solicitat, încetarea raporturilor de muncă, iar angajatorul a avizat favorabil cererea. În ziua emiterii deciziei de încetare a contractului[7] prin acordul părților, salariatul a intrat în incapacitate temporară de muncă.

Instanța de judecată a considerat că într-o atare situație contractul s-a suspendat de drept în temeiul art. 50 lit. b) din Codul muncii, suspendare care durează până la însănătoșirea salariatului și redobândirea capacității de muncă. Ca o consecință, angajatorul nu putea dispune încetarea raporturilor de muncă, el încălcând în acest mod dreptul la protecție socială al celui în cauză[8].

Într-un alt caz, salariatul a formulat cerere de încetare a activității ca urmare a pensionării anticipate. Angajatorul, imediat, a procedat la constatarea încetării contractului individual de muncă prin acordul părților, emițând decizie în acest sens. Decizia este nelegală, întrucât acel contract urma să înceteze de drept la data comunicării deciziei de pensionare [art. 56 lit. c) din Codul muncii] și nu la data formulării cererii prin care s-a solicitat pensionarea anticipată[9].

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 3280/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 45-48.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 899/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 94-95.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 3319/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 41-44.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 3280/R/2009, *cit. supra.*

[5] A se vedea Curtea de Apel Ploiești, decizia civilă nr. 227/1994, *cit. supra.*

[6] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 335-336.

[7] În cazul încetării contractului individual de muncă prin acordul părților nu este necesară o decizie (unilaterală) a angajatorului în acest sens; este suficient acordul de voință al părților, dovedit cu orice mijloc de probă.

[8] Tribunalul Constanța, sentința civilă 854/2005; Curtea de Apel Constanța, decizia nr. 495/MC/2005, în *Culegere de practică judiciară în materia dreptului muncii și asigurărilor sociale – 2005,* Editura Ex Ponto, Constanța, 2006, p. 167-171.

[9] Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale și pentru cauze cu minori și de familie, decizia nr. 123/R-CM/2007.

Odată ce contractul individual de muncă a încetat prin acordul părților, acesta nu mai poate înceta pe un alt temei la inițiativa oricăreia din părți[1]. Dacă au pus capăt raporturilor de muncă de comun acord, negociind şi acceptând fiecare pretențiile celelalte, ele trebuie să-şi îndeplinească obligațiile respective[2].

A fost formulată sugestia – în vederea realizării obiectivelor flexicurității şi înlăturării consecințelor negative – ca „încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților – să producă aceleaşi efecte ca şi în cazul concedierii neculpabile a salariatului (cel în cauză să primească indemnizație de concediere şi să fie trecut în şomaj)"[3].

Propunerea este justificată şi are suport în dreptul comparat, de pildă în cel francez, care prevede acordarea de indemnizații etc. în cazul încetării convenționale a contractului (art. L 1237-13, coroborat cu art. L 1234-9 Code du travail). De altfel în Franța, legiuitorul impune în cazul încetării convenționale a contractului individual de muncă, respectarea mai multor etape: una sau mai multe întrevederi anterioare între cele două părți [art. L 1237-12 alin. (1)], redactarea unei convenții de încetare a contractului care să precizeze în special cuantumul indemnizației ce va fi primită de salariat, precum şi data încetării [L 1237-13 alin. (1) şi (2)], un termen de retractare a ofertei de 15 zile calendaristice[4] [art. L1237-13 alin. (3)], o cerere de omologare de către autoritatea administrativă a încetării respective [art. L 1237-14 alin. (1)], ceea ce evident presupune controlul statal privind acea operațiune[5].

§4. Concedierea[6]

18. Noțiune. Situații. Dacă anterior adoptării actualului Cod al muncii termenul de concediere a fost prevăzut doar de actele normative care au reglementat desfacerea, în anumite condiții, a contractelor individuale de muncă a unui grup de salariați (concedierea colectivă)[7], actuala reglementare introduce acest termen pentru orice încetare a unui atare contract din inițiativa angajatorului [art. 58 alin. (1)].

Evident că prin instituția concedierii nu se încalcă dreptul la muncă şi libertatea muncii. Salariatul nu beneficiază de o libertate absolută în această calitate, iar dreptul angajatorului de a-l concedia nu poate fi înlăturat.

Dar, pentru protejarea salariatului de eventualele abuzuri şi garantarea drepturilor sale, Codul muncii stabileşte expres şi limitativ situațiile în care poate fi dispusă concedierea şi procedura de îndeplinit[8]. De pildă, s-a decis că refuzul angajatorului de a permite salariatului să

---

[1] Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților...*, p. 46.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3375/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 119.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Impactul asupra dreptului muncii şi a dreptului securității sociale – perspectivă europeană*, în „Dreptul" nr. 4/2008, p. 84.

[4] Salariatul care se pretinde victima unei hărțuiri morale are posibilitatea să sesizeze justiția, care va putea decide că, în realitate, a fost vorba de o concediere fără cauză reală şi serioasă şi nu de o încetare a contractului prin acordul părților (François Taquet, *Les limites de la rupture conventionalle*, în „Revue de droit du Travail" nº 4 – avril 2013, p. 258).

[5] Curtea de casație franceză a decis că este legală tranzacția încheiată la încetarea contractului individual de muncă prin care salariatul se obligă ca o perioadă de timp (în speță, 18 luni) să nu denigreze ori să critice fostul angajator, chiar dacă aceasta constituie restrângerea libertății de expresie a salariatului. Încălcarea obligației respective va conduce la acordarea de daune-interese fostului angajator (Soc. 14 janvier 2014, nº 12-27284, în „Revue de droit du Travail" nº 3 - mars 2014, p. 150).

[6] A se vedea pentru amănunte, Alexandru Țiclea, *Concedierea. Teorie şi jurisprudență*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013.

[7] A se vedea, de exemplu, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 303 din 29 iunie 1999) aprobată cu modificări şi completată prin Legea nr. 312/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 6 iulie 2001), modificată ulterior.

[8] Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii* – Partea a IV-a, în „Pandectele Române" nr. 6/2003, p. 215; *Idem, Dreptul muncii*, p. 123.

se mai prezinte la locul de muncă echivalează cu o concediere nelegală, deoarece încalcă dispozițiile Codului muncii[1].

Fixarea limitativă a cazurilor şi a motivelor pentru care poate avea loc încetarea raporturilor juridice de muncă în temeiul voinței unilaterale a angajatorului reprezintă cea mai importantă garanție pentru neîngrădirea dreptului la muncă[2].

Se recunoaşte expres dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale [art. 6 alin. (2), teza finală şi art. 39 alin. (1) lit. j)]. În plus, salariații *nu* pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice asemenea tranzacție fiind lovită de nulitate (art. 38).

Concedierea poate fi dispusă pentru motive ce țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana lui [art. 58 alin. (2)][3].

În această ultimă situație, concedierea poate fi individuală sau colectivă (art. 66).

De precizat este că măsura angajatorului este posibilă doar în cazurile strict statornicite de lege. O concediere determinată, ca exemplu, de starea de sănătate a salariatului constituie discriminare şi prin urmare este nelegală[4].

19. Cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului. În art. 61 din Codul muncii sunt enumerate cazurile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului şi anume:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu[5] pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală[6];

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă unde este încadrat.

20. Concedierea disciplinară. Poate interveni, conform textului, atunci când salariatul săvârşeşte o abatere gravă sau abateri repetate nu numai de la disciplina muncii [aşa cum prevedea vechea reglementare – art. 130 alin. (1) din Codul muncii], ci şi de la regulile „stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern".

Este vorba, de încălcarea obligațiilor generale şi specifice ale salariaților legate de prestarea muncii, subordonarea ierarhică, de respectarea normelor de comportare în cadrul colectivului de muncă.

Într-o cauză s-a decis, „Concedierea disciplinară trebuie să constituie o măsură extremă, aplicabilă numai dacă din examinarea tuturor elementelor faptei rezultă imposibilitatea continuării raporturilor juridice de muncă prin menținerea contractului individual de muncă"[7].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1833/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2009, p. 71-78.

[2] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 386/2007.

[3] Se propune de *lege ferenda,* introducerea în cadrul legislativ din România a unui nou caz de concediere şi anume cea fără motiv sau fără cauză care să vizeze doar categorii restrânse de personal – cele ce desfăşoară munci intelectuale şi de conducere – (Veronica Voinescu, *Considerații asupra posibilității de reglementare a concedierii fără cauză a salariaților,* în „Dreptul" nr. 2/2015, p. 90-96).

[4] Curtea Europeană a Drepturilor Omului a decis că licențierea (concedierea) unui salariat, la presiunea colegilor lui, pe motivul că este infectat cu virusul HIV, reprezintă o violare a art. 8 din Convenția Europeană (referitor la protecția vieții private), şi a art. 14 (privind discriminarea pe motivul stării de sănătate) – Hotărârea din 3 octombrie 2013; I.B. Contra Greciei, în „Revue de droit du Travail" nº 11 nov. 2013, p. 671.

[5] A se vedea în acest sens art. 218 - art. 222 din Codul de procedură penală.

[6] Modificat de Titlu II art. 61, alin. (1), pct. 2 din Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013), modificată ulterior.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4/2011, în „Buletinul Curților de Apel" 6-7/2011, p. 16.

Textul art. 61 lit. a) din Codul muncii trebuie coroborat cu art. 248 alin. (1) lit. e) din acelaşi cod, potrivit căruia printre sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul se numără şi desfacerea disciplinară a contractului.

Codul muncii nu defineşte şi nu enumeră abaterile grave, dar ele pot fi stabilite prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne; o atare calificare va fi făcută de la caz la caz, de angajator[1].

Intră în această categorie abaterile grave săvârşite cu vinovăţie care tulbură profund activitatea angajatorului şi fac imposibilă continuarea relaţiilor de muncă[2]. Gravitatea abaterii trebuie apreciată în urma analizării detaliate a tuturor elementelor sale, a împrejurărilor de fapt în care a fost comisă, a consecinţelor ei precum şi a circumstanţelor personale ale autorului ei[3] (gradul de vinovăţie, comportarea generală la serviciu, eventualele sancţiuni suferite anterior)[4].

Este fără nici o îndoială că cea mai gravă abatere disciplinară o reprezintă neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, pasivitatea la locul de muncă, indiferenţa faţă de funcţia încredinţată, neutilizarea integrală şi eficientă a programului de lucru. Numai prestarea muncii conform contractului individual de muncă şi cerinţelor angajatorului determină plata corespunzătoare a salariului.

Contractele colective de muncă pot stabili ce anume fapte constituie abateri grave.

De exemplu, art. 176 din *Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii construcţiilor de maşini* a enumerat cazurile de abateri grave şi anume „dacă salariatul:

a) a utilizat documente false la angajare;

b) a sustras sau favorizat sustragerea de obiecte aparţinând unităţii sau colegilor;

c) a refuzat nejustificat dispoziţiile superiorilor sau i-a incitat pe alţii să facă;

d) a pus în pericol prin acte deliberate sau prin imprudenţe grosolane securitatea întreprinderii, a colaboratorilor sau a sa personală, ori a provocat avarii;

e) în interiorul unităţii s-a făcut vinovat de acte de violenţă sau insulte grave la adresa colegilor sau a conducătorilor;

f) a provocat mari pagube unităţii;

g) a dezvăluit secrete ale unităţii prin care a adus prejudicii acesteia;

h) a introdus sau a consumat băuturi alcoolice în interiorul unităţii;

i) a fost absent nemotivat, timp de 3 zile, de la serviciu;

j) a falsificat un act generator de drepturi;

k) ameninţă, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariaţi să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei".

În temeiul art. 242 lit. f) din Codul muncii, este obligatoriu ca regulamentul intern să cuprindă „abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile". O categorie de asemenea abateri, o constituie, se înţelege, abaterile grave.

Evident numai fapta săvârşită cu vinovăţie – şi aceasta de o anumită gravitate – justifică desfacerea contractului, aşa cum subliniază constant instanţele judecătoreşti[5]. Dar, o dată această condiţie esenţială îndeplinită, faptele care pot justifica desfacerea contractului de muncă sunt de o mare diversitate[6].

---

[1] A se vedea Ovidiu Ţinca, *Observaţii referitoare la concedierea disciplinară pentru abatere gravă,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2008, p. 36.

[2] A se vedea Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 503/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2002, p. 109-110.

[3] Tribunalul Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 724/1995, în *Culegere... 1997,* p. 241-242.

[4] A se vedea art. 250 din Codul muncii.

[5] A se vedea de exemplu: Tribunalul Suprem, Secţia civilă, decizia nr. 9/1977, în Ioan Mihuţă, *Repertoriu ... 1975-1980,* p. 190, speţa nr. 47; Tribunalul Suprem, Secţia civilă, decizia nr. 5/1976, în *Culegere de decizii" pe anul 1976,* p. 190; Tribunalul Bucureşti Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 29/R/2000 şi decizia nr. 730/R/2000, în Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii. Culegere de practică judiciară,* p. 128-130.

[6] A se vedea numeroase exemple la: Şerban Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea şi încetarea contractului de muncă,* p. 135-136; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.,* p. 380.

În practică s-a decis că *sunt abateri grave* care justifică desfacerea disciplinară a contractului de muncă:

– neîndeplinirea sarcinilor de serviciu cuprinse în fişa postului şi refuzul de a îndeplini atribuţiile funcţiei trasate de şeful ierarhic[1];

– neluarea unei măsuri sau nerespectarea măsurilor dispuse care ar putea crea un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională[2];

– părăsirea unui utilaj, în afara unităţii, într-un loc fără pază asigurată[3];

– sustragerea de produse şi înstrăinarea acestora[4];

– desfăşurarea unei activităţi identice cu cea a unităţii (societate comercială), în condiţii de concurenţă neloială[5];

– încălcarea obligaţiei de fidelitate faţă de angajator prin aceea că salariatul a făcut concurenţă acestuia şi a deturnat clientela angajatorului către o firmă concurentă, ambele societăţi având aceeaşi piaţă: cea a asigurărilor[6];

– nerespectarea regulamentului interior care prevede pentru salariaţii cu funcţii de conducere că aceştia au obligaţia de loialitate, onestitate şi profesionalism faţă de unitate[7];

– consumul de băuturi alcoolice în timpul serviciului[8], sau chiar în afara orelor de program, dar în incinta unităţii[9];

– prezentarea la serviciu în stare de ebrietate[10];

– absenţa de la serviciu o perioadă îndelungată[11];

– declanşarea unei „greve a foamei", şi lipsa nemotivată de la serviciu, ca formă de protest faţă de modalitatea de alegere a liderului de sindicat[12];

– lovirea unui alt salariat, ceea ce a determinat condamnarea celui în cauză[13];

---

[1] Curtea de Apel Bacău, Secţia I civilă, decizia nr. 1617/R/2013.

[2] Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentinţa civilă nr. 4411/1996. În speţă a fost vorba de neacţionarea la timp a unei benzi rulante, ceea cea a condus la crearea unui surplus de cărbune (la o mină) generându-se un incendiu ce ar fi putut pune în pericol viaţa minerilor din subteran şi produce o pagubă însemnată unităţii.

[3] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, decizia nr. 2791/R/1998. În speţă, conducătorul unui tractor (care avea şi calitatea de gestionar al utilajului), a părăsit remorca tractorului într-un loc public (la gară), rămânând neasigurată.

[4] Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentinţa civilă nr. 2226/1997. În speţă, salariatul (mecanizator) a sustras motorină din rezervorul unui utilaj pe care a înstrăinat-o unui terţ.

În acelaşi sens, este şi Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 14/2003, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2003, p. 142-144.

[5] Tribunalul Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 69/1992 şi decizia nr. 351/1992; Secţia a III-a civilă, decizia nr. 22/1992, în *Culegere de practică judiciară civilă pe anul 1992, op. cit.*, p. 191-194.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 2134/2002 şi decizia nr. 2135/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 89-92; decizia civilă nr. 1273/R/2008.

[7] Tribunalul Municipiului Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 232/R/2001, în „Pandectele Române" nr. 4/2001, p. 156-158.

[8] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, decizia nr. 2962/1998. În speţă, salariatul şef de tură la locul de muncă a refuzat să se supună testului alcoolscop sau recoltării probelor biologice. Instanţa a reţinut că potrivit Ordinului ministrului transporturilor şi telecomunicaţiilor nr. 855/1996 constituie abatere gravă care determină desfacerea contractului de muncă prezenţa la serviciu sub influenţa băuturilor alcoolice chiar în afara orelor de program.

[9] Judecătoria Sectorului I, Bucureşti, sentinţa civilă nr. 1472/1995.

[10] Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 7/2007.

[11] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 21530/R/2006 şi decizia civilă nr. 2243/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 82-85.

[12] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi familie, precum şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 258/CM/2007, în „Dreptul" nr. 4/2008, p. 295.

[13] Curtea Supremă de Justiţie, Secţia de contencios administrativ, decizia nr. 1127/1998, în „Dreptul" nr. 3/1999, p. 104; Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi de familie, decizia nr. 327/R-CM/2007.

În *Germania*, sunt reţinute ca exemple de concediere extraordinară a salariatului:
- consumul de băuturi alcoolice şi de droguri;
- participarea la o grevă nelegală;
- absenţele nemotivate;
- fumatul la locul de muncă;
- discuţiile telefonice repetate în interes personal;
- prestarea unor munci colaterale când angajatorul este prejudiciat;

– folosirea de forța fizică a salariaților din subordine în scopul îndepărtării din funcție a directorului unității[1];

– utilizarea autoturismului unității în interes personal și încălcarea regulilor de comportare față de conducătorul ierarhic[2];

– vânzarea de mijloace fixe fără licitație, decontarea unor sume peste diurna legală[3];

– părăsirea locului de muncă fără aprobarea șefului ierarhic[4] și fără o motivație privind exercitarea atribuțiilor de serviciu, în scopul sustragerii de bunuri din unitate[5];

– întocmirea unor bonuri de predare primire a unui produs finit într-o cantitate mai mare decât cea realizată în mod real, pe care a predat-o ca atare, în vederea obținerii unor profituri nejustificate[6];

– nerespectarea repetată a programului de lucru[7];

– fapta salariatului, conducător de tren, constând în plus de gestiune; scoaterea de sub urmărire penală a acestuia, sub aspectul săvârșirii infracțiunii de abuz în serviciu, pentru lipsa unuia dintre elementele constitutive ale infracțiunii, nu împiedică măsura angajatorului[8];

– nerespectarea obligației salariatului, în calitate de utilizator de rețea, de a păstra secretul cu privire la parola și userul administrator pentru lucrul cu calculatorul, facilitând, astfel, folosirea de terțe persoane[9];

– nesesizarea de către gestionar, în scris, a sustragerii de materiale din gestiunea sa, într-un termen de 24 de ore de la momentul constatării sustragerii acestora, informarea verbală nefiind relevantă[10];

– deschiderea și distrugerea trimiterilor poștale, încălcându-se astfel, dispozițiile constituționale care garantează respectarea inviolabilității corespondenței (art. 28)[11];

– nedepunerea raportului lunar de activitate, fișa de pontaj, întârzierea elaborării unor documente etc.[12]

- legăturile cu firmele concurente;
- refuzul de a prezenta anumite documente personale (de studii etc.);
- refuzul insistent de a munci, precum și de a presta ore suplimentare atunci când acestea sunt prevăzute în contract;
- comportamentul ofensatoriu și înșelăciuni la locul de muncă;
- primirea de mită sub diverse forme (bani, cadouri, comision de intermediere etc.);
- agresiunea sexuală, constând dintr-un atac fizic asupra unui coleg de serviciu etc. (Günter Schaub, Ulrich Koch, Rüdiger Linck, Hinrich Vogelsang, *Arbeitsrechts – Handbuch*, 12 Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2007, p. 1329-1346).

[1] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 507/1998, în *„Culegere”*, p. 134-135.

[2] Tribunalul Botoșani, Secția civilă, sentința nr. 216/2001, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003, p. 120-121.

[3] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 158/R/2000, în Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii...*, p. 132-133.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 3266/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2012, p. 116.

[5] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 9/2007.

[6] Curtea de Apel Pitești, Secția civilă pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și pentru cauze cu minori și familie, decizia nr. 254/R-CM/2007.

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 537/R/2008.

[8] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1542/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 96.

[9] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1122/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 83.

[10] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 2299/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 89.

[11] Curtea de Apel Craiova, Secția conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 294/R/2008 (Jurindex).

[12] Curtea de Apel București, Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, decizia nr. 5331/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 3/2013, p. 72.

În alte țări, s-au dispus concedieri pe motiv de hărțuire sexuală a subordonatelor[1] sau pentru portul de simboluri religioase[2], consumul de stupefiante[3], refuzul vaccinării[4] etc.

Sunt situații, așa cum s-a apreciat în practică, când anumite fapte nu prezintă caracterul unor abateri grave și deci nu justifică desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă:

– exprimarea unor opinii ca ziarist și cetățean, cu caracter polemic cu privire la modul în care este condusă unitatea de către anumite persoane[5];

– atitudinea unui lider de sindicat față de conducerea unității, chiar dacă a depășit limitele unei discuții calme și civilizate[6];

– dormitul în timpul serviciului[7];

– producerea unei pagube minore unității[8];

– părăsirea serviciului timp de 4 ore[9];

– crearea unui plus de gestiune[10];

– „nepolitețea" manifestată de un muncitor față de antreprenorul general[11];

– participarea la o grevă spontană, alături de ceilalți salariați, în condițiile în care, zilele de participare la grevă au fost ulterior compensate prin prezența la serviciu[12];

– părăsirea locului de muncă înainte de terminarea programului, pentru un motiv rezonabil, legat de igiena personală a salariatului[13];

---

[1] Astfel, conform jurisprudenței franceze, fapta salariatului de a abuza de poziția sa ierarhică în scopul obținere de favoruri sexuale constituie abaterea de hărțuire sexuală chiar dacă acțiunea lui are loc în afara timpului și a locului de muncă. În speță, salariatul respectiv a organizat o întâlnire cu o colaboratoare subordonată pentru un motiv profesional în afara timpului de lucru pe care a condus-o într-o cameră de hotel. Curtea de Casație a decis că este vorba de o abatere gravă care face imposibilă menținerea celui vinovat în întreprindere (Soc. 11 ianuarie 2012, nº 10-12930, în „Revue de droit du Travail" nº 2 – februarie 2012, p. 71).

Într-o altă cauză, asemănător, supervizorul unei echipe a trimis în afara timpului său de lucru mesaje cu conotații sexuale unor salariate din echipa sa. Curtea de Casație a reținut că apropourile cu caracter sexual și atitudinile deplasate ale acelui salariat față de persoane cu care el era în contact în virtutea muncii sale nu are legătură cu viața sa personală, care l-ar exonera de răspundere disciplinară, ci cu cea profesională. De aceea, concedierea sa pentru hărțuire are la bază o cauză reală și serioasă (Soc. 19 octombrie 2011, nº 09-72672, în „Revue de droit du Travail" nº 12 – decembrie 2011, p. 675).

[2] În *Anglia*, de exemplu, s-au dispus concedieri pe motivul că salariații au refuzat să renunțe la simbolurile religioase (portul cruciuliței) în timpul programului (*Guvernul britanic interzice cruciulița la serviciu*, în „Evenimentul zilei" din 13 martie 2012, p. 2).

[3] În cauză, un șef de cabină, încadrat la societatea Air Tahiti Nui, consuma regulat droguri dure în timpul escalelor. Fapta a fost considerată una gravă de vreme ce acesta se afla sub influența stupefiantelor în timpul zborurilor. Chiar dacă fapta respectivă privește viața privată, totuși săvârșirea ei justifică o concediere disciplinară întrucât astfel a fost încălcată o obligație decurgând din contractul de muncă (Curtea de Casație franceză, Hotărârea din 27 martie 2012, nº 10-19915, în „Revue de droit du Travail" nº 5- mai 2012, p. 259).

[4] Salariatul, angajat la pompe funebre, a fost concediat ca urmare a refuzului său de a se vaccina împotriva hepatitei B. Instanțele au constatat legalitatea măsurii angajatorului având în vedere că reglementarea în domeniu impune o astfel de vaccinare pentru a se preveni riscul îmbolnăvirilor. De altfel, vaccinarea fusese prescrisă de medicul de medicină a muncii (Curtea de Casație franceză, Hotărârea din 11 iulie 2012, nº 10-27888, în „Revue de droit du Travail" nº 4- septembrie 2012, p. 461).

[5] Tribunalul Municipiului București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 589/1992, în *Culegere ... pe anul 1992*, p. 197-198.

[6] Tribunalul Municipiului București, Secția a III-a civilă, decizia nr. 1082/1992, în *Culegere ... pe anul 1992*, p. 195-196.

[7] Tribunalul Prahova, Secția civilă decizia nr. 1073/1998.

[8] Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentința civilă nr. 4164/1998.

[9] Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentința civilă nr. 4953/1996.

[10] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 733/R/2000, în Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 148-149.

[11] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 29/R/2000, *Idem*, p. 130-131.

[12] Curtea de Apel București, Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, decizia nr. 1697/2003, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2004, p. 174-175.

[13] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, precum și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 10/CM/2007.

Instanța a reținut:

„Este adevărat că părăsirea locului de muncă înainte de terminarea programului este prevăzută ca abatere prin regulamentul intern al societății însă, nici angajatorul nu și-a respectat obligația prevăzută în art. 40 alin. (2) lit. b) din Codul muncii, de a asigura salariaților condiții corespunzătoare de muncă.

– nesolicitarea în scris a concediului fără plată etc.[1]

Angajatorul poate dispune concedierea şi pentru *abateri repetate*[2].

Aşa fiind, concedierea este posibilă în cazul săvârşirii a cel puţin două abateri. Prin ipoteză, este vorba despre abateri lipsite de o mare gravitate[3], altfel măsura respectivă ar fi posibilă chiar în absenţa caracterului repetat al faptei[4]. Ceea ce interesează nu este numărul abaterilor disciplinare, ci voinţa constantă a salariatului de a încălca obligaţiile de serviciu[5].

Într-un caz[6] au fost reţinute în sarcina salariatului următoarele abateri disciplinare repetate, constând în:

– plecarea de la locul de muncă, în timpul programului, fără a avea permisiunea şefului de unitate, în vederea rezolvării unor probleme personale;

– jocul de cărţi în timpul de lucru;

– întârzierea repetată de la serviciu;

– refuzul de a se prezenta la serviciu când a fost solicitat, peste orele de program;

– insultarea colegilor de muncă;

– nerespectarea, în mod repetat, a legislaţiei în vigoare, din neatenţie, salariatul fiind sancţionat de mai multe ori în decursul activităţii sale cu diminuarea salariului cu 10% şi avertisment[7].

De asemenea, într-o altă cauză au fost reţinute mai multe abateri disciplinare concurente în sarcina salariatului:

- transmiterea on-line şi afişarea în unitate, în interiorul biroului directorului şi pe un autoturism de serviciu a unui înscris tendenţios şi denigrator la adresa acestui director;

- timp de trei luni nu a trecut în condica de prezenţă orele de venire şi de plecare de la serviciu;

- în mai multe zile apare pontat ca prezent la locul de muncă, deşi a fost înlocuit de alţi colegi[8];

- decontarea cu întârziere a mai multor facturi emise de diverşi agenţi economici[9].

În aplicarea prevederilor legale, s-a subliniat că pot fi luate în considerare şi fapte care au mai fost sancţionate cu condiţia însă, ca persoana în cauză să săvârşească o nouă abatere, întrucât o dublă sancţiune, pentru aceeaşi faptă, este inadmisibilă.

Şi dispoziţiile art. 175 alin. (1) din Codul muncii prevăd obligaţia angajatorului de a asigura securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

Contestatorii nu puteau rămâne la muncă până la sfârşitul programului, transpiraţi şi murdari, în condiţiile în care intimata nu a asigurat condiţiile corespunzătoare pentru ca aceştia să se poată spăla, fiindcă sănătatea le putea fi pusă în pericol.

Angajatorul trebuie să asigure un mediu de muncă sigur, sănătos, adecvat, astfel ca locul de muncă să nu prezinte un risc pentru sănătatea şi securitatea lucrătorilor.

Dacă salariatul părăseşte locul de muncă pentru că avea un motiv rezonabil de a se gândi că acesta prezintă pericol iminent pentru sănătatea sa, trebuie protejat contra unor măsuri nejustificate ce pot fi luate împotriva lui."

[1] Curtea de Apel Timişoara, Secţia pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 473/2007, în Gabriela Georgiana Schmutzer, *Jurisprudenţă, Dreptul muncii*, 2006-2008, Editura Moroşan, Bucureşti, 2008, p. 108-110.

[2] Într-un caz s-a decis că *întârzierile sistematice de la program constituie abateri prin care sunt încălcate în mod repetat obligaţiile de muncă* (Judecătoria Sectorului 1 Bucureşti, sentinţa civilă nr. 1472/1995).

[3] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 447/1956, în *„Culegere de decizii pe anul 1956"*, vol. 2, p. 61.

[4] Instanţa supremă a reţinut că destituirea din funcţie se dispune ca sancţiune disciplinară, conform art. 84 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, în cazul săvârşirii repetate a unor abateri disciplinare (*Curtea supremă de justiţie, Secţia de contencios administrativ, decizia nr. 200 din 22 ianuarie 2003)*, în „Dreptul" nr. 11/2004, p. 294.

[5] Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Garanţii ale stabilităţii în muncă*, p. 108.

[6] Tribunalul Arad, Secţia civilă, decizia nr. 729/R/2000, în Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 132-133.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 231/2003, p. 112-114.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3831/R/2007.

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 233/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2014, p. 130.

Pot fi avute în vedere şi fapte anterioare, încă nesancţionate, dacă pentru acestea nu a intervenit prescripţia răspunderii disciplinare. Dar nu pot fi avute în vedere pretinse abateri disciplinare săvârşite în perioada concediului de odihnă[1].

În toate cazurile, ceea ce este esenţial în aprecierea gravităţii conduitei culpabile, când faptele sunt repetate, este atitudinea psihică a persoanei, perseverenţa ei – cu vinovăţie – în săvârşirea abaterilor. Acestea nu trebuie neapărat să fie identice, de aceeaşi specie, ci acelaşi gen, să constituie încălcări ale obligaţiilor de muncă şi ale normelor de comportare[2].

Într-adevăr, şi abaterile de la normele de comportare pot determina concedierea disciplinară.

Crearea sau menţinerea unei stări de tensiune în colectivul de muncă, injuriile aduse colegilor sau şefilor ierarhici, lovirea lor, insubordonarea constituie abateri de la normele de comportare, care, în funcţie de gravitatea acestora pot conduce la concediere[3].

Încălcarea disciplinei poate avea loc chiar în afara orelor de program, în toată incinta unităţii – cluburi, cantine, cămine, dormitoare.

Nu se au, aşadar, în vedere şi normele de comportare în familie sau în societate. De altfel, disciplina muncii în principiu, nici nu poate fi afectată decât de abaterile săvârşite în cadrul angajatorului.

Dar, în cazul anumitor categorii profesionale (judecători şi procurori, personal didactic, diplomaţi etc.), având în vedere specificul şi funcţiilor exercitate, este vorba şi de comportarea în afara unităţii, deci în familie şi societate[4].

În temeiul art. 63 alin. (1) din Codul muncii, concedierea disciplinară poate fi dispusă *numai după efectuarea de către angajator a cercetării prealabile*, în cursul căreia salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa, să ofere toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare [art. 251 alin. (4) din Codul muncii].

În considerarea prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil, concedierea nu poate fi dispusă fără consultarea organizaţiilor sindicale din unitate. În caz contrar, acesta este lovită de nulitate absolută.

Soluţia se impune având în vedere că, indiferent de nivelul la care este încheiat, contractul colectiv de muncă constituie un act normativ special, prin care cocontractanţii au stabilit în plus anumite dispoziţii ori au întărit pe cele existente deja în dreptul muncii[5].

21. Concedierea în cazul arestării preventive sau arestării la domiciliu a salariatului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile. În analiza acestui caz de concediere trebuie avute în vedere dispoziţiile Codului de procedură penală privind arestarea preventivă (art. 223-240) şi arestul la domiciliu (art. 218 - art. 222)[6], în situaţia în care din probe rezultă suspiciunea

---

[1] Tribunalul Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 741/R/2000, în Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 70; Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi de familie, precum şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 19/CM/2007.

[2] Într-o speţă, s-a reţinut că cel în cauză, „deşi mai fusese anterior sancţionat de două ori pentru acelaşi gen de abateri, avea un comportament care încălca normele de conduită faţă de conducerea şcolii, faţă de subordonaţi şi cadre didactice, folosea un limbaj de intimidare, vulgar, jignitor în relaţiile cu colegii de şcoală, se manifesta violent în prezenţa elevilor, era neglijent în exercitarea sarcinilor de serviciu şi refuza categoric să rezolve sarcinile de uz gospodăresc care erau prevăzute în fişa postului şi nu se ocupa de înregistrarea, inventarierea şi menţinerea în bune condiţii a patrimoniului unităţii de învăţământ" (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 1523/2003, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2004, p. 171-172).

[3] Tribunalul jud. Suceava, decizia nr. 884/1983, în „Revista română de drept" nr. 3/1984, p. 70.

[4] Astfel, potrivit dispoziţiilor Legii nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor şi procurorilor, aceştia răspund disciplinar şi pentru faptele care afectează prestigiul justiţiei (art. 98). Tot astfel constituie abateri disciplinare (art. 99): desfăşurarea de activităţi publice cu caracter politic [lit. c)], participarea directă sau prin persoane interpuse la jocurile tip piramidal, jocuri de noroc etc. [lit. n)].

[5] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurările sociale, minori şi familie, decizia nr. 294/2008 (Jurindex).

[6] Potrivit art. 222, modificat prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 24/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 473 din 30 mai 2015), arestul la domiciliu poate fi luat pe o durată de cel mult 30 de zile [alin. (1)] şi poate fi prelungit pe perioada urmăririi penale, numai în caz de necesitate, dacă se menţin temeiurile care au determinat luarea măsurii sau au apărut temeiuri noi, fiecare prelungire neputând să depăşească 30 de zile [alin. (2)].

rezonabilă că inculpatul a săvârşit o infracţiune intenţionată contra vieţii, o infracţiune prin care s-a cauzat vătămarea corporală sau moartea unei persoane etc.

Raţiunea intervenirii concedierii în acest caz constă în lipsa prelungită a persoanei de la locul de muncă, care poate influenţa negativ continuitatea activităţii în unitate[1].

Concedierea înainte de trecerea termenului prevăzut este nelegală, dar nulitatea este acoperită dacă detenţiunea s-a prelungit peste acest termen[2].

Dacă salariatul a fost eliberat înainte de împlinirea termenului legal, angajatorul este obligat să-l primească la lucru, refuzul său fiind ilegal[3].

Deoarece este o facultate – şi nu o obligaţie – pentru angajator, dacă persoana în cauză revine la lucru după eliberarea sa[4], iar contractul de muncă nu fusese încă desfăcut, o atare măsură nu se mai justifică.

Fapta care a motivat arestarea poate fi în legătură cu activitatea de la locul de muncă sau independentă de aceasta.

Arestarea nu implică prin sine însăşi vinovăţia. Numai după terminarea urmăririi şi a judecăţii, în raport cu soluţia dată, se va stabili dacă persoana în cauză este sau nu vinovată. În caz afirmativ, motivul concedierii va fi considerat imputabil. Dacă i se va stabili nevinovăţia, angajatorul nu va putea fi totuşi obligat nici la reintegrarea în muncă[5] şi nici la plata despăgubirilor. Răspunderea pentru salariul pierdut în intervalul arestării revine Statului Român în temeiul art. 52 alin. (3) din Constituţie şi art. 538 din Codul de procedură penală[6].

Sesizată asupra constituţionalităţii art. 130 alin. (1) lit. j) din Codul muncii anterior, text preluat de actualul Cod [art. 61 lit. b)], Curtea Constituţională, s-a pronunţat prin mai multe decizii[7], constatând concordanţa acestuia cu legea fundamentală, mai precis cu dispoziţiile conform cărora „până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti de condamnare, persoana este considerată nevinovată"[8].

Prin Decizia nr. 5/2003 a reţinut, în esenţă, că dispoziţiile vizate din Codul muncii nu au ca ipoteză vinovăţia angajatului pentru săvârşirea unei infracţiuni, raţiunea desfacerii contractului de muncă constând, exclusiv, în necesitatea de a preveni efectele prejudiciabile pe care le poate avea pentru angajator absenţa prelungită a angajatului care, drept urmare, nu îşi îndeplineşte obligaţia contractuală de prestare a muncii.

Dreptul angajatorului de a dispune concedierea se întemeiază în acest caz pe o situaţie obiectivă, starea de arest a angajatului, care reprezintă o condiţie necesară şi suficientă pentru luarea măsurii, acest drept fiind independent de existenţa sau inexistenţa vinovăţiei angajatului, pe care unitatea nu are calitatea de a o stabili. Sunt deci lipsite de relevanţă natura juridică a măsurii arestării, precum şi examinarea vinovăţiei salariatului în săvârşirea faptei pentru care este arestat.

---

[1] S-a reţinut că „starea de arest a angajatului reprezintă o condiţie necesară şi suficientă pentru luarea măsurii, acest drept fiind independent de existenţa sau inexistenţa vinovăţiei angajatului, pe care unitatea nu are calitatea de a o stabili. Raţiunea desfacerii contractului de muncă constă exclusiv în necesitatea de a preveni efectele prejudiciabile pe care le poate avea pentru angajator absenţa prelungită a salariatului, care, prin urmare, nu îşi îndeplineşte obligaţia contractuală de prestare a muncii. La baza acestui motiv de desfacere a contractului de muncă nu stă prezumţia de vinovăţie, nefiind încălcat dreptul constituţional la muncă" (Tribunalul Bucureşti, secţia a VIII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, sent. civ. nr. 5828/2009, irevocabilă prin nerecurare, în Olimpia Monica Matiaş, *Concedierea angajaţilor*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2016, p. 145-146).

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1084/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat, vol. I, art. 1-153*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 428.

[3] Tribunalul Giurgiu, Secţia civilă, decizia nr. 475/1998.

[4] Ca şi în alte situaţii, cel în cauză trebuie să se prezinte la lucru într-un termen rezonabil de la liberarea sa; în caz contrar, contractul de muncă poate fi desfăcut disciplinar.

[5] Ion Traian Ştefănescu. *Tratat*...2014, p. 439.

[6] Olimpia-Monica Matiaş, *Consideraţii cu privire la concedierea salariatului potrivit art. 61 lit. b) din Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2015, p. 43.

[7] A se vedea: Decizia nr. 63/1996 şi Decizia nr. 115/1996 (publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 286 din 13 noiembrie 1996); Decizia nr. 256/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 746 din 11 octombrie 2002); Decizia nr. 5/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 7 februarie 2003).

[8] A se vedea şi Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *op. cit.*, p. 362-364.

Prin urmare, este evident că nu prezumția de vinovăție stă la baza acestui motiv de desfacere a contractului de muncă și, deci, nu se poate susține că prevederea care îl consacră încalcă dispozițiile constituționale.

Întrucât Codul de procedură penală nu prevede comunicarea unei copii de pe încheierea de ședință prin care instanța de judecată a dispus arestarea, salariatul are obligația de a comunica angajatorului său că a fost arestat preventiv, în temeiul art. 39 alin. (2) lit. b) din Codul muncii (care consacră obligația de respectare a disciplinei muncii) dar și în virtutea principiului bunei sale credințe, prevăzut de art. 8 alin. (1) din același act normativ[1].

De semnalat este că potrivit art. 221 alin. (6) din Codul de procedură penală, „la cererea scrisă și motivată a inculpatului, judecătorul de drepturi și libertăți, judecătorul de cameră preliminară sau instanța de judecată, prin încheiere, îi poate permite acestuia părăsirea imobilului pentru prezentarea la locul de muncă, la cursuri de învățământ sau de pregătire profesională ori la alte activități similare sau pentru procurarea mijloacelor esențiale de existență, precum și în alte situații temeinic justificate, pentru o perioadă determinată de timp, dacă acest lucru este necesar pentru realizarea unor drepturi ori interese legitime ale inculpatului". Așa fiind, dacă i se permite salariatului prezentarea la locul de muncă (iar fapta imputată nu are legătură cu funcția sa) nu se mai justifică măsura concedierii.

22. Concedierea în cazul inaptitudinii fizice și/sau psihice a salariatului. Pentru a dobândi și menține calitatea de salariat, orice persoană fizică trebuie să fie aptă pentru prestarea acelei munci, atât din punct de vedere fizic, cât și psihic. De aceea, este reglementat examenul medical, nu numai la încheierea contractului individual de muncă, ci și periodic pe parcursul executării sale, în cazul:

– celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali;

– celor ce desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivitățile de copii și unitățile sanitare;

– celorlalți salariați, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă[2].

Este posibil ca, la un moment dat, din cauza bolii sau a unui accident (de muncă ori nu), sau din alte cauze, salariatul să-și piardă ori să-i scadă capacitatea de muncă, ceea ce nu-i mai permite exercitarea profesiei.

Poate fi vorba despre[3]:

– scăderea sau pierderea vederii, de exemplu, în cazul conducătorilor auto;

– tulburări ale memoriei sau diminuarea acesteia, de pildă, în cazul matematicienilor, al cercetătorilor științifici;

– afecțiuni psihice care conduc la pierderea concentrării, păstrarea echilibrului și a unei atitudini corecte la locul de muncă (medici, cadre didactice);

– diminuarea reflexelor (mecanicii de locomotivă, piloții etc.);

– intervenirea unei infirmități (paznici, acrobați, sportivi etc.).

Inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului de a îndeplini atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat este independent de o culpă a sa. Ea nu poate fi apreciată de angajator[4], ci trebuie stabilită prin decizie, de către organele competente de expertiză medicală[5], prin care se

---

[1] Olimpia-Monica Matiaș, *op. cit.*, p. 40-41.

[2] A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007).

[3] A se vedea și Raluca Dimitriu, *Reflecții privind concedierea pentru inaptitudine fizică și/sau psihică a salariatului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2004, p. 36-41.

[4] Curtea de Apel Ploiești, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 1896/2009, în Jurindex.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1896/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară...*, p. 101. De exemplu, în *Franța* s-a reținut: Clauza unei convenții colective nu poate prevedea

constată inaptitudinea, fapt ce nu permite salariatului să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare postului ocupat[1]. Chiar dacă nu se prevede expres existența unei comisii, „prin decizie a organelor competente de expertiză medicală", trebuie să se înțeleagă expertizarea de către medici de medicina muncii, iar nu de către medicul de întreprindere[2].

Punând capăt unor neînțelegeri și controverse, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului), se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea de muncă, constând în fișa de aptitudini, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens"[3].

Organul competent, va constata, în raport cu gradul de reducere a capacității de muncă, gradul de invaliditate:

- gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și capacității de autoîngrijire;

- gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și păstrarea capacității de autoîngrijire;

- gradul II, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să păstreze o activitate profesională corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă (art. 69 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice)[4].

Aprecierea capacității de muncă a salariatului trebuie făcută *in concreto*, prin raportare la postul ocupat de el, de obiectul de activitate al angajatorului, de atribuțiile concrete ale postului, de exigențele concrete ale mediului de lucru sau orice alte aspecte care caracterizează un raport de muncă specific.

Atitudinea de insubordonare a salariatului și incapacitatea acestuia de a se supune regulilor din unitate nu sunt aspecte care țin de inaptitudinea fizică sau/și psihică, ci exprimă un comportament culpabil ce poate atrage, eventual, răspunderea sa disciplinară[5].

Deși din formularea art. 61 din Codul muncii rezultă că angajatorul *are dreptul* de a dispune concedierea, totuși, de cele mai multe ori această măsură trebuie luată *în mod obligatoriu*, de vreme ce astfel este protejată și persoana salariatului.

Concedierea nu ar fi obligatorie decât în situația în care inaptitudinea (fizică sau psihică) ar avea drept consecință încetinirea executării lucrărilor normale, de către salariat, fără ca astfel să existe pericolul deteriorării stării sale de sănătate.

De aceea, împărtășim opinia[6] potrivit căreia, *de lege ferenda,* s-ar impune:

– să se prevadă încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul în care organele competente de expertiză medicală s-au pronunțat în sensul că menținerea salariatului

---

încetarea contractului de muncă datorită încadrării salariatului într-un grad de invaliditate și nici nu dispensează angajatorul de avizul medicului de medicina muncii. Rezilierea fondată pe invaliditatea salariatului fără constatarea prealabilă a inaptitudinii sale de medicul de muncă, conform dispozițiilor legale, este nulă (soc. 7 decembrie 2011, nº 10-15222, în Revue de droit du Travail nº 1 – ianuarie 2012, p. 6).

[1] Curtea de Apel Ploiești, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 1631/2009, în Jurindex.

[2] Curtea de Apel Brașov, Secția civilă, pentru conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 132/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractul individual de muncă. Practică judiciară*..., p. 106.

[3] Decizia nr. 7/2016 (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept).

[4] S-a reținut că există obligația angajatorului de a încadra sau reîncadra (trecerea) persoanei încadrate în gradul III de invaliditate cu o normă de ½ pe un post compatibil pregătirii profesionale și capacității de muncă. O asemenea operațiune este posibilă doar având în vedere condițiile existente la nivelul unității (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă, Decizia nr. 4788/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2015, p. 146).

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1896/R/2009, *cit. supra*.

[6] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 41; *Contractul individual de muncă*, p. 349-350.

pe postul respectiv este contraindicată medical[1]. Evident că încetarea va interveni dacă în unitate nu există locuri de muncă vacante, corespunzătoare capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii;

– să se unifice cazul facultativ de concediere pentru inaptitudine cu cel al necorespunderii profesionale.

De menționat este că anterior concedierii, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii, iar când nu dispune de astfel de locuri trebuie să solicite sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului (art. 64 din Codul muncii).[2] De asemenea, este obligat să-i acorde preaviz (art. 75).

23. Concedierea pentru necorespundere profesională. Potrivit art. 61 lit. d) din Codul muncii, angajatorul poate dispune concedierea și în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Necorespunderea profesională a fost definită în literatura juridică ca acea împrejurare de natură obiectivă sau subiectivă care conduce ori este aptă să conducă la obținerea unor performanțe profesionale mai scăzute decât cele pe care, în mod rezonabil, angajatorul e îndrituit a le aştepta de la salariat[3]. De aceea, angajatorul trebuie să probeze fapte obiective sau repetate, de natură să evidențieze astfel de carențe profesionale, delimitându-se în acest mod de neîndeplinirea accidentală dar culpabilă a obligațiilor de serviciu, situație în care poate interveni concedierea disciplinară[4].

Ea trebuie înțeleasă ca o necunoaştere sau o stăpânire insuficientă a regulilor (tehnicilor) specifice unei funcții, meserii, profesii. De aceea, se impune ca angajatorul să se probeze fapte obiective şi repetate de natură să evidențieze astfel de carențe profesionale, delimitându-se în acest mod, de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă, a obligațiilor de serviciu (situație în care poate interveni răspunderea disciplinară)[5]. Cunoştințele, aptitudinile şi performanțele profesionale trebuie să fie apreciate în concret, în raport cu atribuțiile şi cerințele postului respectiv, precum şi cu rolul şi locul postului în cadrul activității desfăşurate în acea unitate[6].

Pentru a considera că salariatul este necorespunzător profesional, neîndeplinirea sarcinilor de serviciu trebuie să fie urmarea activității sale. Or, nu se poate reține că este necorespunzător funcției îndeplinite, în condițiile în care faptele ce i se impută (întârzierea în efectuarea unor lucrări, folosirea necorespunzătoare a personalului din subordine, neluarea în considerare a recomandărilor şefului ierarhic, neasumarea responsabilităților pentru întârzierea lucrărilor, existența unei stări tensionate în rândul personalului, răstălmăcirea ordinelor conducătorului unității) dovedesc o neîndeplinire culpabilă a unor atribuții de serviciu din fişa postului şi a unor sarcini de serviciu trasate de şefii ierarhici. Toate acestea, inclusiv existența unor puncte diferite de vedere asupra executării unor lucrări nu dovedesc necorespunderea profesională[7].

---

[1] Este o soluție ce decurge şi din dispozițiile art. 56 lit. h din Codul muncii, conform cărora, retragerea de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei atrage *încetarea de drept a contractului* individual de muncă.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, Decizia nr. 527/R/2010, în Jurindex.

[3] Raluca Dimitriu, *Concedierea salariaților, drept românesc şi comparat,* Editura Omnia UNI SAST, Braşov, 1999, p. 192.

[4] Olimpia Maria Matiaş, *Concedierea angajaților*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2016, p. 188.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 5660/R/2009, „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009, p. 180, Curtea de Apel Iaşi, Secția pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, Decizia nr. 162/2010, în Jurindex.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1280/R/2012.

[7] Curtea de Apel Galați, decizia nr. 65/R/2007, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2007, p. 139-146.

În literatura juridică s-a subliniat constant că necorespunderea în muncă trebuie înțeleasă sub aspect profesional, deosebindu-se de abaterile disciplinare sau de faptele penale, care pot justifica măsura concedierii cu titlu de sancțiune. Criteriul de diferențiere îl constituie vinovăția, culpa[1]. Fără îndoială, conduita culpabilă este ea însăşi un element al necorespunderii în funcție, în sensul general al noțiunii; numai că, prin gravitatea şi conținutul ei, această conduită, raportată la obligațiile de serviciu, dobândeşte trăsături şi accente specifice, care o individualizează, justificând reglementarea unui motiv distinct al concedierii.

S-a decis astfel că îndeplinirea de către salariat a obligațiilor de muncă într-un mod defectuos, prin comportament culpabil sau prin manifestarea unui dezinteres față de obligațiile de muncă, reprezintă o conduită care se înscrie în noțiunea de necorespundere profesională, ce presupune o culpă profesională apreciată în raport cu ansamblul conduitei de muncă a salariatului, şi care se încadrează în dispozițiile Codului muncii. Necorespunderea profesională a intervenit ca urmare a faptului că acesta nu s-a preocupat îndeajuns de perfecționarea pregătirii sale, împrejurare care a condus atât la necunoaşterea sau stăpânirea insuficientă a regulilor tehnice specifice funcției exercitate, cât şi la comiterea unor fapte incompatibile cu postul ocupat[2].

În consecință, neîndeplinirea normei de lucru, desfăşurarea defectuoasă a activității, întocmirea unor lucrări de slabă calitate, împrejurări ce demonstrează inaptitudinea profesională a salariatului, justifică decizia conducerii unității de a-l concedia pentru necorespundere profesională[3].

Trebuie să se facă distincție între acest caz de concediere şi cel datorat săvârşirii unor abateri disciplinare [art. 61 lit. a)]. Concedierea disciplinară presupune vinovăția salariatului, în timp ce concedierea pentru necorespundere profesională exclude această vinovăție. Desigur că şi în această din urmă ipoteză este vorba de o abatere de la sarcinile de serviciu de la normele tehnologice, care, uneori, poate fi considerată, în acelaşi timp şi o încălcare a disciplinei muncii.

O lipsă în gestiune, de exemplu, va putea fi considerată, în împrejurările concrete, fie urmarea unei lipse de experiență[4], fie urmarea unor abateri repetate, săvârşite cu vinovăție, care vădesc atitudinea culpabilă a gestionarului.

Dacă se constată că neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare de către salariat a obligațiilor ce îi revin nu se datorează culpei sale, el *nu* va putea fi sancționat disciplinar, ci concediat pentru necorespundere profesională.

Dar, dacă *per a contrario,* se constată culpa celui în cauză, el nu va putea fi concediat pentru necorespundere profesională, ci sancționat disciplinar, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă[5]. Sunt frecvente situațiile în practică, când necorespunderea profesională se datorează culpei salariatului (de exemplu, nu se preocupă de perfecționarea pregătirii profesionale[6], ori săvârşeşte fapte incompatibile cu postul ocupat). În atare situații, angajatorul este

---

[1] A se vedea Sanda Ghimpu, *Unele aspecte teoretice şi practice ale desfacerii contractului de muncă în baza art. 20 lit. e) din Codul muncii,* în „Revista română de drept nr. 4/1969, p. 107; *Idem, Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării şi disciplinei muncii în unitățile de stat,* în „Revista română de drept" nr. 7/1970, p. 30.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1134/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat, vol. I...*, p. 430-431.

[3] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, decizia nr. 9/1998, în Marin Voicu, Mihaela Popoacă, *Dreptul muncii, vol. I, Tratat de jurisprudență română şi europeană,* Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 120-121.

În speță, contestatorul, revizor contabil, a efectuat lucrări de revizie de gestiune calitativ şi cantitativ necorespunzătoare. A tras concluzii ce s-au dovedit nereale şi fără să le aducă la cunoştința societății a sesizat organele de poliție. Din cele 11 obiective de revizie ce urmau să fie executate el a realizat numai 5.

[4] Tribunalul jud. Suceava, decizia civilă nr. 832/1982, în „Revista română de drept" nr. 7/1983, p. 57.

[5] A se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.,* p. 224-225.

[6] Se susține că „neexistând *ex lege* obligația salariatului de a se perfecționa profesional, *ori de câte ori se constată că, în fapt, salariatul este necorespunzător profesional, nu se poate pune problema culpei lui şi, prin urmare, este exclusă concedierea întemeiată pe art. 61 lit. a din Codul muncii, fiind posibilă numai concedierea în baza art. 61 lit. d din Codul muncii"* (Ştefan Naubauer, *Precizări asupra regimului juridic al concedierii în materia formării profesionale reglementate de Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2008, p. 57)

cel care, pe baza probelor care le are va decide ce măsură va dispune: sancționarea disciplinară sau concedierea pentru necorespundere profesională.

Este posibil ca necorespunderea să fi existat chiar din momentul încheierii contractului, dar să nu fi fost sesizată, fie pentru că personalul unității care îndeplinește lucrările în legătură cu încadrarea a fost indus în eroare (de exemplu, s-au prezentat acte false), fie datorită neatenției, greșelilor sau omisiunilor acestui personal. În acest caz însă, motivul încetării raportului de muncă este nulitatea contractului[1].

Într-o cauză s-a reținut că nu constituie necorespundere profesională fapta salariatului, care la angajare nu a prezentat actele necesare întocmirii dosarului de personal, întrucât nu s-a făcut dovada incompatibilității sale cu funcția de gestionar, determinată de existența antecedentelor penale, iar obligația de a solicita adeverința privind prejudiciile, ca și cea referitoare la antecedentele penale revine, potrivit art. 5 și 6 din Legea nr. 22/1969 unității[2].

S-a decis că necorespunderea profesională la care se referă Codul muncii nu poate fi raportată la un singur moment, cel al încadrării pe post, ci la întreaga perioadă a executării contractului individual de muncă, ținând seama de exigențele în continuă creștere ale progresului tehnic și științific, care implică o permanentă îmbogățire și actualizare a cunoștințelor în domeniul de activitate respectiv[3]. „Rezultatele obținute în timpul executării contractului care implică prestații succesive, constituie adevărata dovadă a capacității și corespunderii în muncă"[4].

Concedierea pentru necorespundere profesională este posibilă într-o multitudine de situații[5], printre care mai pot fi menționate:

– neprezentarea sau nereușita la examenul sau concursul a cărui promovare este o condiție pentru menținerea în funcție;

– nedepunerea de către gestionar a garanțiilor materiale[6] sau lipsa constituirii garanției[7];

– provocarea de rebuturi în mod repetat[8];

– atitudinea refractară față de îndrumările primite și desfășurarea activității numai după opinii proprii[9];

– săvârșirea unor fapte, fie în cadrul serviciului[10], fie în afara acestuia. Un exemplu de acest ultim caz poate consta în suspendarea permisului de conducere al salariatului, urmarea unei contravenții (sau infracțiuni) în afara executării contractului individual de muncă (de pildă, pentru conducerea autovehiculului sub influența băuturilor alcoolice). În această situație poate interveni concedierea pentru necorespundere profesională. Desigur că această măsură poate fi evitată, existând, anterior mai multe posibilități:

- să intervină suspendarea contractului pe perioada suspendării permisului de conducere prin acordarea unui concediu fără plată (art. 54 din Codul muncii);

---

[1] A se vedea: Șerban Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă*, p. 123; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 123-126; Dumitru Macovei, *op. cit.*, p. 117-123.

[2] Tribunalul Prahova, Secția civilă, decizia nr. 21413/1998.

[3] Curtea de Apel Suceava, Secția civilă, decizia nr. 564/2001, cit. de Titus Pungă, în *Din jurisprudența Curții de Apel Suceava în domeniul dreptului civil, dreptului familiei, dreptului muncii și dreptului procesual civil pe semestrul I/2001*, în „Dreptul" nr. 3/2002, p. 144.

[4] Curtea de Apel București, Decizia nr. 3198/2011, în Olimpia Maria Matiaș, *Concedierea angajaților*, p. 188.

[5] A se vedea mai multe exemple la Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 123-126 și Dumitru Macovei, *op. cit.*, p. 117-123.

[6] Art. 21 din Legea nr. 22/1969. A se vedea și Victor Manolovici, Nicolae Vlădescu, Nicolae Anghel, *Regimul juridic al gestionarilor și gestiunilor*, Editura Academiei Române, București, 1972, p. 62.

[7] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 659/R/2000, în *Dreptul muncii. Culegere de practică judiciară*, p. 121-123.

[8] A se vedea Gheorghe Brehoi, *Consecința provocării de rebuturi asupra contractului de muncă*, în Revista română de drept nr. 8/1975, p. 24-27.

[9] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 2356/1979 în Ioan Mihuță, *Repertoriu*, 1975-1980; p. 189, speța nr. 44.

[10] De exemplu, cazul unui casier care, din obicei, își lasă deschis biroul cu acte și bani.

- să intervină schimbarea temporară a locului de muncă al acelui salariat, se înțelege dacă există un post vacant corespunzător pregătirii sale profesionale.

În ipoteza avută în vedere, concedierea disciplinară ar putea fi dispusă numai atunci când acea faptă ar putea fi considerată, prin regulamentul intern al angajatorului, abatere disciplinară.

Refuzul perfecționării profesionale nu poate constitui, în sine, temei de concediere pentru necorespundere profesională.

Într-adevăr, accesul la formare profesională constituie un drept al salariaților statornicit de art. 39 alin. (1) lit. g) din Codul muncii. Însă, dacă cerințele postului impun o anumită perfecționare și se dispune astfel prin regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă ori se stabilește prin anexă la contractul individual de muncă, salariatul devine obligat să se adapteze profesional. Nerespectarea unei asemenea obligații constituie abatere disciplinară și va fi sancționată ca atare[1]. Dar, este posibil ca lipsa perfecționării profesionale, a adaptării la evoluția științei și tehnicii să determine, la un moment dat, necorespunderea celui în cauză.

Necorespunderea profesională a salariatului nu poate avea ca sursă nederularea de către angajator a unor programe de pregătire ori perfecționare, adaptate la noi metode sau tehnologii implementate[2].

Concedierea în discuție, fiind considerată neimputabilă salariatului, presupune anumite obligații ale angajatorului și anume:

– să evalueze prealabil salariatul conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin regulamentul intern [art. 63 alin. (2) din Codul muncii][3], rezultatele acestei evaluări fiind esențiale pentru edificarea cauzelor neîndeplinirii obligațiilor de serviciu[4];

– să-i acorde preavizul prevăzut de Codul muncii [art. 75 alin. (1)] sau contractul colectiv de muncă aplicabil;

– să-i acorde compensațiile salariale prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

24. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. În conformitate cu art. 65 din Codul muncii, această concediere reprezintă încetarea contractului, „determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestuia" [alin. (1)][5].

---

[1] Gabriela Cristina Frențiu, *Discuții în legătură cu unele aspecte ale concedierii salariatului pentru necorespundere profesională,* în „Dreptul" nr. 4/2013, p. 184-185.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1431/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceaușescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I, 2011*, Editura Hamangiu, București, 2011, p. 72-73.

[3] Este nelegală concedierea pentru necorespundere profesională în urma unei evaluări în masă a personalului având scopul de a stabili care salariați urmează a fi concediați ca urmare a adoptării unei noi organigrame reduse ca număr de posturi (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 5660/R/2009, *cit. supra*).

[4] S-a reținut într-o speță că „verificarea cunoștințelor și aptitudinilor profesionale ale salariatului este atributul exclusiv al angajatorului și se realizează prin intermediul procedurii prevăzute de Codul muncii, a cărei respectare este necesară pentru aprecierea asupra legalității măsurii concedierii. Dacă etapele procedurii de evaluare au fost urmate conform normelor ce le prevăd, instanța nu poate cenzura aspecte legate de conținutul subiectelor, dificultatea acestora, criteriile de apreciere asupra răspunsurilor, modul de punctare, care presupun cunoștințe de specialitate într-un anumit domeniu. Aprecierea corectitudinii răspunsurilor date de salariat nu revine instanței, întrucât dreptul de a stabili exigențele unui post pentru atingerea obiectivelor activității de angajator aparține acestuia" (Curtea de Apel București, Decizia nr. 3198/2011, Olimpia Maria Matiaș, *Concedierea angajaților*, p. 184-185).

[5] În literatura juridică se susține: „fie că este vorba de o concediere individuală, fie de o concediere colectivă (potrivit art. 66, art. 68 și urm. din Codul muncii), desființarea locului/locurilor de muncă nu trebuie să „implice cu necesitate caracterul definitiv al suprimării acestuia/acestora. Este posibilă și o suprimare temporară" (Brândușa Vartolomei, *Caracterul desființării locului de muncă în cazul concedierii potrivit art. 65 Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2015, p. 20).

Referitor la textul în discuție, Curtea Constituțională a reținut că[1] acesta „nu este mai puțin precis decât cel anterior[2], întrucât nici existența unor dificultăți economice nu constituie determinarea exactă a motivelor ce justifică încetarea contractului individual de muncă".

Ținând seama însă de alin. (2) al art. 65 care prevede că „Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă", textul respectiv „nu permite încetarea contractului individual de muncă prin voința unilaterală a angajatorului pentru motive invocate arbitrar sau în mod abuziv, astfel încât prin asemenea măsuri să poată fi îngrădit exercițiul dreptului la muncă."

Având în vedere aceste considerente, Curtea a constatat că prevederile legale criticate corespund exigențelor prevăzute de art. 24 lit. a) din Carta socială europeană, care menționează „dreptul lucrătorilor de a nu fi concediați fără un motiv întemeiat"[3].

Aşa fiind, potrivit art. 65 din Codul muncii, motivul concedierii nu este inerent persoanei salariatului, ci exterior acesteia. Nu mai este vorba de abateri disciplinare, de inaptitudine fizică sau psihică etc., ci de un fapt exterior lui: desființarea locului de muncă, care, evident, nu poate fi imputabil în niciun mod salariatului afectat. De pildă, „aprecierile şi selecția şefului ierarhic superior", alături de „evaluarea în funcție de indicatorii de performanță şi modul de îndeplinire a obiectivelor", criterii de care angajatorul a ținut seama procedând la concediere, conduc la concluzia că această măsură a fost luată în temeiul art. 61 lit. d) din Codul muncii (pentru necorespundere profesională) şi nu al art. 65 (desființarea locului de muncă)[4].

Desigur că desființarea poate privi şi un post de conducere[5].

Faptul nu ar putea fi imputat nici angajatorului (se exclude subiectivismul acestuia), ci determinat de cauze obiective consecință a unei organizări a unității care impun desființarea unui (unor) loc (locuri) de muncă, cu consecința restructurării personalului. Prin urmare, angajatorul decide (hotărăşte), mai întâi, desființarea locului de muncă pentru unul din motivele care nu privesc persoana salariatului şi apoi procedează la concedierea celui care îl ocupă. Desigur că este vorba, în concepția angajatorului, de un loc de muncă nerentabil, ineficient, aflat în structura sa organizatorică. Aşadar, *concedierea are drept cauză desființarea locului de muncă. Câtă vreme o asemenea „desființare" este „cauza" concedierii, ea nu poate fi confundată cu „motivele" la care face referire art. 65 alin. (1) ultima teză din Codul muncii, cei doi termeni definind noțiuni distincte. Rezultă că „motivul" măsurii prevăzute de textul în discuție nu poate fi „cauza" ei, după cum „cauza" concedierii nu poate fi „motivul" acesteia*[6]. În acelaşi sens, în practica judiciară[7], s-a reținut că reorganizarea activității angajatorului este o etapă obligatorie, premergătoare concedierii, măsura încetării contractului găsindu-şi temeiul tocmai

[1] Decizia nr. 417/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 346 din 22 mai 2007).

[2] Redactarea anterioară a textului era următoarea: „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității" [art. 65 alin. (1)].

Acest text a fost declarat constituțional prin Decizia nr. 379/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 979 din 25 octombrie 2004).

[3] Şi prin Decizia nr. 840/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 524 din 30 iulie 2009), Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a art. 65 din Codul muncii, reținând că acesta nu încalcă principiul egalității în fața legii şi nici nu îngrădeşte liberul acces la justiție. Critica potrivit căreia textul în cauză nu prevede obligația angajatorului de a oferi „un alt loc de muncă nu poate fi reținută deoarece Curtea s-ar substitui puterii legislative...", ceea ce, evident, nu poate fi admis.

În acelaşi sens este şi Decizia nr. 175/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 199 din 23 martie 2011).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 115/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 122.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 177/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2013, p. 128.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, Decizia nr. 2968/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2015, p. 138-139.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 8380/2011, în Lucia Uță, *Obligația înştiințări celeilalte părți despre încetarea raporturilor de muncă din voința unilaterală a angajatorului sau a salariatului*, în „Curierul judiciar" nr. 2/2012, p. 121.

în desființarea locului de muncă ocupat de salariat, dispusă printr-un act al organelor competente ale angajatorului. De aceea, nu se justifică măsura concedierii dacă angajatorul nu-şi reorganizează activitatea şi nu desființează, în prealabil, postul ocupat de salariat. Trebuie desființat acest post şi nu un altul de natura celui ocupat de cel concediat, „rezultat al unei decizii subiective şi nefundamentate"[1]. O asemenea concediere este „dintr-un început nelegală", ce va conduce *„pentru acest unic temei (de legalitate)"* la anularea ei, fiind fără relevanță şi examinarea subsecventă a aşa-numitelor *„motive de oportunitate"*, dacă desființarea locului de muncă a fost efectivă şi a avut – ori nu – o cauză reală şi serioasă[2].

Reorganizarea activității excede noțiunii de reorganizare a persoanei juridice (comasare, divizare, desprinderea unei părți din patrimoniul ei etc.), ci ea priveşte, ca regulă, structura sa internă, compartimentele sale etc. şi în general orice măsuri organizatorice menite să conducă la îmbunătățirea activității, inclusiv mutarea ei în altă localitate[3].

Aşadar, prin reorganizarea unității în baza art. 65 din Codul muncii, se înțelege modificarea structurii sale interne şi orice măsură de ordin organizatoric vizând creşterea performanțelor în activitate, singurul în măsură să decidă în acest sens fiind angajatorul. Interesul lui legitim pentru concediere este dictat de nevoia eficientizării activității, concedierea reprezentând singura soluție[4]. Restructurarea poate fi determinată de una dintre următoarele cauze: dificultăți economico-financiare; rezultate slabe în circuitul comercial; optimizarea profitului prin reducerea cheltuielilor; scăderea cifrei de afaceri sau a comenzilor de pe piață ori a exporturilor; reducerea profitului şi, deci, a rentabilității[5].

Condiția impusă de lege este ca desființarea locului de muncă să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă [art. 65 alin. (2)]. Curtea Constituțională a decis[6] că acest text este conform cu legea fundamentală. Condițiile impuse de lege urmăresc să stabilească „un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun - dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității, decesul angajatorului persoană fizică, rămânerea irevocabilă a hotărârii judecătoreşti de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică, dizolvarea angajatorului persoană juridică, ori mutarea unității în altă localitate -, pe de o parte, şi nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte.

Pentru aceste rațiuni, legea prevede nu doar cerința ca desființarea locului de muncă să fie efectivă, ci şi pe aceea de a fi justificată de o cauză reală şi serioasă sau, altfel spus, de a fi determinată de o cauză obiectivă, de o anumită gravitate care să impună, cu adevărat, această măsură.

Toate aceste garanții ar rămâne lipsite de efect dacă nu ar putea fi supuse controlului instanțelor de judecată, care pot cere administrarea de probe în vederea evidențierii existenței cauzei reale şi serioase ce a determinat desființarea locului de muncă.

Curtea apreciază, aşadar, că textul de lege criticat nu urmăreşte limitarea libertății angajatorului de a dispune cu privire la modul de administrare a activității economice, ci, din contră, asigură posibilitatea manifestării acesteia în funcție de factorii obiectivi care o

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 5096/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2014, p. 21-28.

[2] Şerban Beligrădeanu, *Succinte sublinieri cu privire la corecta interpretare şi aplicare a art. 65 din Codul muncii în situația concedierilor individuale*, în „Dreptul" nr. 7/2014, p. 143-144.

[3] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii* ..., p. 58; *Idem*, *Prezentare de ansamblu* ..., p. 39. Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată* ..., p. 105.

[4] Curtea de Apel Alba Iulia, Secția pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1101/R/2008 (Jurindex)

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 2158/2012.

[6] Decizia nr. 23/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 122 din 5 martie 2013).

influențează, excluzând doar o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului față de salariat. Astfel, departe de a reprezenta o încălcare a dispozițiilor constituționale referitoare la libertatea economică și inviolabilitatea proprietății private, prevederile de lege criticate reprezintă, în realitate, o expresie a dispozițiilor art. 57 din Constituție, potrivit cărora *„Cetățenii români, cetățenii străini și apatrizii trebuie să-și exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți"*.

Ca o continuare și în același sens, Curtea Constituțională a mai reținut[1]: „Condițiile impuse de art. 65 alin. (2) din Codul muncii „urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun - dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității etc. -, pe de o parte, și nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte.

Pentru aceste rațiuni, legea prevede nu doar cerința ca desființarea locului de muncă să fie efectivă, ci și pe aceea de a fi justificată de o cauză reală și serioasă sau, altfel spus, de a fi determinată de o cauză obiectivă, de o anumită gravitate care să impună, cu adevărat, această măsură.

Sintagma „cauză reală și serioasă" evocă fapte, ipoteze determinabile care să excludă abordările subiective. Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăți tehnice, economice, de imperativul economic al creșterii productivității muncii, al adaptării la evoluțiile noilor tehnologii. Cauza este serioasă atunci când situația unității angajatorului este una gravă, amenințând evoluția sau chiar viabilitatea ei.

Toate aceste garanții ar rămâne lipsite de efect dacă nu ar putea fi supuse controlului instanțelor de judecată, care pot cere administrarea de probe în vederea evidențierii existenței cauzei reale și serioase ce a determinat desființarea locului de muncă".

Există o jurisprudență bogată în ceea ce privește aplicarea textului respectiv din Codul muncii. Astfel, s-a decis că desființarea este *efectivă*, atunci când locul de muncă este suprimat din structura funcțional-organizatorică a angajatorului, evidențiată în statul de funcții și în organigramă[2]. S-a reținut că „desființarea postului are caracter efectiv, chiar dacă ulterior au fost desființate două noi posturi, însă au atribuții, competențe și responsabilități diferite de cele ale postului restructurat"[3].

Pentru a se constata dacă desființarea a avut loc în mod efectiv, trebuie să fie cercetate statul de funcții și/sau organigrama unității. Locul de muncă al salariatului în cauză, fiind suprimat din schema organizatorică, rezultă fără niciun dubiu desființarea lui[4]. Acesta *nu* este efectivă dacă este urmată de reînființarea după scurt timp, a aceluiași loc de muncă. Nici schimbarea denumirii postului nu poate fi considerată o desființare efectivă a locului de muncă[5]. „Nu se poate vorbi de o efectivă reorganizare, dacă posturile nou înființate sub alte denumiri au preluat atribuțiile posturilor desființate, ceea ce determină concluzia că, în fapt, înlăturarea unor salariați sau înlocuirea acestora cu alții nu este legală"[6].

---

[1] Decizia nr. 420/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 48 din 21 ianuarie 2014).

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 1915/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2015, p. 101.

În acest sens este Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 2419/R/2005 și decizia nr. 3241/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă*..., p. 170-173.

Modificarea denumirii postului, cel mai nou având atribuții asemănătoare cu cel anterior, *nu reprezintă o desființare efectivă a respectivului post* (Curtea de Apel Cluj, decizia din dosarul nr. 13699/2012 din februarie 2016, în Cluj.just.ro.)

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 1128/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2014, p. 101.

[4] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă pentru minori și familie, litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 158/CM/2007.

[5] Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 138-139.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 296/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceaușescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I, 2011*, p. 84-85.

Referitor la cauza serioasă a concedierii, s-a reținut că este suficient ca angajatorul să urmărească eficientizarea propriei activități, în scopul utilizării cu randamentul maxim a resurselor umane şi financiare, al diminuării pierderilor[1]. Însă, „pentru a nu pune la îndoială caracterul scris al oricărei concedieri, este necesar ca angajatorul, atunci când are de ales între mai multe posturi identice în dispunerea măsurii concedierii cu scopul declarat al eficientizării activității şi a contracarării efectelor economice cu impact negativ asupra societății, trebuie să fie în măsură să identifice şi să aplice o serie de criterii care să justifice alegerea nu atât a postului spre desființare (postului, în sine, fiind un ansamblu de atribuții), ci a salariaților ce urmează a fi concediați"[2].

Angajatorul are prerogativa de a stabili organizarea şi funcționarea societății, respectiv organizarea eficientă a structurilor interne şi selecția acelor posturi pe care urmează să le desființeze în măsura în care apreciază că măsura duce la eficientizarea activității[3].

Aprecierea cu privire la utilitatea unui loc de muncă în organigrama societății, precum şi răspunderea pentru starea financiară şi perspectivele de dezvoltare a acesteia revin factorilor de decizie din unitate, care îşi asumă riscul pentru investiție, iar nu instanței de judecată care nu se poate substitui organelor de conducere ale societății pentru a decide menținerea anumitor posturi[4].

Nu este necesară dovedirea de către angajator a existenței unor dificultăți economice, ce ar presupune pierderi financiare efective, ci este necesar ca el să urmărească eficientizarea propriei activități, în scopul utilizării cu randament maxim a resurselor umane şi financiare, luând măsurile pe care le consideră necesare pentru creşterea profitului, cu condiția ca aceste măsuri să fie conforme cu legea[5]. Împrejurarea că angajatorul nu înregistrează pierderi, „nu conduce, în sine, la concluzia necesității menținerii în organigrama sa a tuturor posturilor, întrucât,... disponibilizarea reprezintă o măsură lăsată la aprecierea angajatorului, care, fără a proceda discreționar, ia deciziile potrivite pentru derularea activității sale cu consecința obținerii de profit"[6].

Textul legal [art. 65 alin. (2)] nu face nicio precizare asupra sensului calificării cauzei care determină concedierea – „reală şi serioasă". De aceea, trebuie să apelăm la prevederile Codului civil şi la soluțiile din jurisprudență care au adus clarificări importante cu privire la sintagma în discuție. Potrivit Codului civil, cauza este motivul care determină fiecare parte să încheie contractul. Pentru validitatea acestui act juridic, cauza trebuie să îndeplinească, cumulativ, condițiile: să existe, să fie licită şi morală (art. 1236)[7]. *Mutadis mutandis* şi la încetarea contractului (inclusiv a celui de muncă), cauza trebuie să îndeplinească aceleaşi condiții. Este motivul pentru care, pentru o bună înțelegere s-a adăugat „reală şi serioasă". Există o jurisprudență bogată în acest sens, fiind întâlnite şi alte soluții.

Cauza este *reală*, când prezintă un caracter *obiectiv*, adică există cu adevărat şi nu contrazice realitatea. Poate consta, după caz, în dificultăți economice, în necesitatea reducerii cheltuielilor, creşterii eficienței şi a beneficiilor, comasării unor structuri ori compartimente etc. indiferent de persoana sau conduita salariatului[8]. De pildă, reorganizarea unității este reală în

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 2158/R/2012.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, Decizia nr. 1040/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2015, p. 94.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3864/R/20112.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3776/R/2012.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3034/R/2012.

[6] Curtea de Apel Ploieşti, Secția I civilă, Decizia nr. 2806/2012, în Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, 182.

[7] Brânduşa Vartolomei, *Concedierea colectivă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 23-24.

[8] De pildă, într-un caz, s-a decis că desființarea unicului post de natura celui ocupat de salariatul concediat este *efectivă*, sectorul în care acesta îşi avea locul de muncă fiind restructurat, iar activitățile aferente au fost externalizate;

condițiile în care a fost desființat un post din cele două de aceeași natură, deoarece angajatorul dispune de prerogativa de a stabili organigrama în funcție de necesarul de personal și de indicatorii economici ai societății[1].

Este *serioasă,* când măsura luată de angajator nu disimulează realitatea, când acesta urmărește exclusiv îmbunătățirea activității și nu o concediere care ar fi determinată de persoana salariatului.[2] S-a decis astfel: de vreme ce „rezultă că măsura angajatorului concretizează o strategie a acestuia de organizare a activității, sub diferite aspecte (nu întotdeauna de ordin economic, unele fiind de ordin pur organizatoric), nu se poate reține că desființarea postului nu ar fi avut un caracter serios"[3].

Caracterul efectiv, real și serios al desființării locului de muncă ocupat de salariat rezulta din: programul de restructurare și reorganizare a societății; proiectul de concediere colectivă; tabelul nominal al personalului disponibilizat, organigramele și statele de funcții ale unității, anterioare și ulterioare concedierii[4].

S-a decis că măsura concedierii se justifică dacă se face dovada că efectiv a avut loc o reorganizare și o restrângere reală[5], impusă de nevoile unității[6]. O astfel de restrângere este necesară în condițiile în care din indicatorii economici a rezultat că acesta a înregistrat, doi ani la rând, pierderi financiare[7]. Deci, și când profitul este în descreștere, se justifică măsura disponibilizării de personal, deoarece angajatorul poate să ia toate măsurile pe cale le consideră oportune pentru creșterea eficienței sale, cu condiția ca aceste măsuri să fie conforme cu legea[8]. Chiar și desființarea singurului post de specialist (analist – programator) se justifică în urma unui proces de retehnologizare (prin achiziționarea de produse software)[9]. Este legală și măsura angajatorului de a renunța la un salariat în scopul evitării unui prejudiciu patrimonial[10].

Instanța de judecată nu are competența să analizeze aspectele de eficiență economică sau dificultățile de aceeași natură prin care trece o unitate. Singurele aspecte pe care le analizează, cu ocazia soluționării contestației împotriva concedierii, sunt cele strict legate de respectarea legii, în ceea ce privește raportul de muncă dintre salariat și angajator (dacă

---

cauza desființării este *reală și serioasă*, respectiv rentabilizarea societății prin reducerea cheltuielilor conform strategiei administrării speciale, inclusiv a cheltuielilor de personal prin reducerea numărului salariaților (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1461/R/2006).

[1] Curtea de Apel Craiova, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1910/R/2008, și decizia nr. 9751/2008 (Jurindex).

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 378/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 89-90.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4438/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 126.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1676/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2005, p. 138-139.

[5] A se vedea: Tribunalul Municipiului București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 96/1991, în *Culegere de practică judiciară pe anul 1991,* cu note de dr. Ioan Mihuță, Casa de editură și presă „Șansa" S.R.L., 1992, p. 146/147; *Idem,* decizia nr. 68/1992, în *Culegere de practică judiciară pe anul 1992, op. cit., p. 186-187*; într-o cauză, s-a reținut că instanța va aprecia asupra acestei împrejurări și prin verificarea organigramei locului de muncă respectiv. Întrucât sarcina probațiunii incumbă intimatei, nedepunerea acestei organigrame, coroborată și cu celelalte probe administrate în cauză, poate forma convingerea instanței în sensul nelegalității măsurii (Tribunalul București, Secția a III-a civilă, decizia nr. 1212/1993, în *Culegere*..., p. 235-236); *Idem,* Secția a III-a civilă, decizia nr. 39/1993, în *Culegere*..., p. 233-234. Într-o altă cauză s-a reținut culpa unității care nu a depus procesul – verbal cu ocazia Adunării Generale a Acționarilor prin care să se hotărască, cu cvorumul legal, reducerea efectivă a personalului, ce posturi se vor reduce și natura acestora (Tribunalul Arad, Secția civilă, decizia nr. 742/2000, în Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii, Culegere de practică judiciară,* p. 82-83).

[6] Curtea de Apel Ploiești, decizia civilă nr. 2773/1995; Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia 829/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 135-136.

[7] Curtea de Apel Craiova, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 9169/R/2008 (Jurindex).

[8] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, minori și familie, litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 667/R/2008 (Jurindex).

[9] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 620/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă*..., p. 174-175.

[10] Curtea de Apel București, Secția a VII civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3178/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010, p. 75.

desființarea locului de muncă este efectivă şi serioasă, are caracter obiectiv) şi nicidecum activitatea economică a societății[1].

De asemenea, s-a reținut că „menținerea în funcție a unui salariat nu este o cerință legală imperativă, întrucât legea lasă la latitudinea angajatorului posibilitatea de a desființa compartimente, posturi neproductive şi dezvolta afacerile în domeniu prin înființarea unora noi sau apelul la servicii externalizate, iar rolul instanței nu este acela de a cenzura dreptul societății de a-şi organiza activitatea, astfel că se impune recunoaşterea unei marje mari de apreciere a angajatorului cu privire la structurarea şi conducerea activității sale, în sensul că dacă măsura e reală, adică nu s-a urmărit numai înlăturarea unui anumit angajat, ea rămâne valabilă"[2]. Angajatorul este îndreptățit să reducă posturile ce nu mai apar ca imperios necesare în desfăşurarea activității[3].

Instanța verifică legalitatea şi temeinicia concedierii, dar fără a putea aprecia asupra aspectelor de oportunitate, care rămân la latitudinea societății[4]. Controlul judiciar se limitează la a analiza dacă desființarea postului ocupat de salariat a fost efectivă, adică dacă postul este suprimat din statul de funcții, iar cauza desființării a fost reală şi serioasă, dacă are caracter obiectiv, fiind independentă de factorii subiectivi care au legătură cu persoana angajatului, determinând cu necesitate restructurarea[5].

Instanța nu se poate substitui angajatorului privind managementul unității, nu poate face aprecieri asupra indicatorilor financiari ale acesteia, pentru a aprecia dacă o asemenea măsură va avea sau nu efectul scontat[6]. În condițiile statornicite de „art. 76, raportat la art. 65 alin. (1) şi (2) din Codul muncii, ea nu poate face analize manageriale din care să tragă concluzii cu privire la modul în care putea ori ar trebui să poată un angajator să dispună, fie măsura de eficiență economică, fie de organizare sau reorganizare a propriei activități"[7].

În temeiul art. 40 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să stabilească organizarea şi funcționarea propriei activități, chestiuni ce fac parte din managementul specific acestuia.

În reglementarea art. 65 alin. (2), „condiția de a avea la bază o cauză reală şi serioasă se referă la desființarea locului de muncă, iar nu la motivul/motivele (fără legătură cu persoana salariatului) care au determinat desființarea locului de muncă al acestuia (în cazul concret, reorganizarea activității)"[8].

Şi Curtea Constituțională a reținut în acelaşi sens: „Instanța de judecată nu analizează oportunitatea deciziei de restructurare internă a angajatorului şi nici nu cenzurează măsurile luate în acest scop, ci efectuează, potrivit competenței sale, controlul de legalitate prin care se asigură că această măsură corespunde unei nevoi obiective, reale şi serioase a societății şi nu ascunde o concediere abuzivă"[9].

---

[1] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, minori şi familie, litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 561/R/2008 (Jurindex).

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5942/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 155.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1904/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 129.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2565/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 78.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, Decizia nr. 3864/R/2012; Decizia nr. 3776/R/2012; Decizia nr. 378/R/205, *cit. supra*.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3391/R/2011.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1811/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2014, p. 109.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 2835/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014, p. 136.

[9] Decizia nr. 420/2013, *cit. supra*.

Nu interesează dacă desființarea postului „este de natură să asigure prosperitatea economică a angajatorului... este cu totul irelevant dacă respectiva măsură economică conduce la o creștere economică a societății sau la falimentul acesteia, dacă persoana juridică căreia i s-a externalizat serviciul va desfășura o activitate mai bună sau nu decât cea derulată de fostul angajat..."[1]. Într-o atare situație este dovedită cauza reală și serioasă[2].

În același sens, s-a reținut că „angajatorul poate să-și asume și riscul unor măsuri care nu sunt numai decât folositoare societății, dar care exprimă o anumită opțiune ori viziune cu privire la organizarea și la conducerea ei viitoare, în perspectiva unei crize economice sau nu, cu condiția ca desființarea locului de muncă să fie reală, adică nu fictivă, mascată de menținerea în continuare a postului ori de reînființarea lui sub o altă denumire, respectiv reînființarea la un timp scurt, față de care se poate presupune că nu s-a renunțat la el în mod real.

Este la latitudinea angajatorului să stabilească statul de personal, posturile afectate de desființare, ca urmare a unei alte concepții de organizare a activității, a unei viziuni manageriale motivate de considerentele de oportunitate sau chiar numai de voința de a continua activitatea sub o altă formă..."[3].

Reorganizarea unei unități se poate realiza și prin externalizarea unor activități sau servicii ori prin prelucrarea atribuțiilor specifice unor posturi de către altele din cadrul aceleiași societăți ori din cadrul altora prin care se realizează și obiectivul de activitate al celei dintâi. De pildă, cu caracter special, art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 prevede că angajatorii pot contracta serviciul special de completare și transmitere a registrului general de evidență a salariaților cu prestatori înregistrați la inspectoratul teritorial de muncă[4].

S-a decis: „încheierea unui contract cu o societate terță pentru îndeplinirea activității specifice în resurse umane nu afectează caracterul real și serios al desființării postului, dacă rezultă suprimarea efectivă din structura societății angajatoare, fiind indiferent că acest post, din punct de vedere al competențelor pe care le presupune, a rămas util entității economice, fiind îndeplinit prin prelucrarea atribuțiilor specifice de către cocontractant"[5].

Desființarea unui loc de muncă nu trebuie să fie consecința exclusivă a dificultăților economice. La această concluzie se ajunge, simplu, prin interpretarea gramaticală și istorică a prevederilor art. 65 din Codul muncii. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006 a modificat textul, renunțându-se la enumerarea cauzelor care pot genera desființarea locurilor de muncă, printre care se numără și „dificultățile economice"[6]. Însă, dacă angajatorul a invocat asemenea dificultăți, el trebuie să le precizeze[7].

În literatura juridică[8] se susține că *„nu este suficient ca instanța de judecată să constate, pur și simplu, existența unei cauze pentru desființarea locului de muncă – economică,*

---

[1] Tribunalul București, Secția a VIII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, sentința civ. nr. 3224/2011 (rămasă irevocabilă în urma recursului).

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1699/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 117-118.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 3062/R/2010, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului individual de muncă (2). Practică judiciară,* Editura Hamangiu, București, 2013, p. 144-145.

[4] Privind registrul general de evidență al salariaților (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 7 mai 2011, modificată ulterior).

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 7098/R/2011, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului individual de muncă..., op. cit.,* p. 241-242.

[6] În literatura juridică se susține: „dacă în ceea ce privește cauza reală se poate afirma că instanțele este firesc să se ocupe numai de aspectele de legalitate, cauza serioasă... implică, de la caz la caz, și analiza unor aspecte de oportunitate. Altminteri, este greu de susținut că instanța își exercită, în mod real, rolul său activ..." (Ion Traian Ștefănescu, *Răspunsuri la provocări ale practicii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 43).

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 6615/R/2011.

[8] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...,* ediția a III-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 453.

tehnologică, de reorganizare a activității -, ci este necesar să analizeze dacă respectiva cauză întrunește cerința unei anumite gravități pentru situația economico-financiară a angajatorului, gravitate care să impună cu adevărat, dincolo de alte măsuri legale posibile, desființarea locului/locurilor de muncă. Instanța de judecată nu va pune în discuție, în sine, măsura economică, tehnică, de reorganizare luată de angajator sub impactul presiunilor pieții; în schimb, instanța va analiza dacă măsura în cauză – și lăsată neatinsă – a impus cu necesitate desființarea locului/locurilor de muncă". În continuarea aceleiași idei se apreciază că instanța *„trebuie să distingă doar între analiza legalității actului unilateral al angajatorului și, respectiv, analiza oportunității acelui act.* Verificarea legalității constă în cercetarea conformității actului juridic cu dispozițiile imperative ale legii; *verificarea oportunității implică să se analizeze dacă actul angajatorului este adecvat situației (motivului) dacă apare ca indicat (nimerit)"*[1]. În același spirit, se arată: „Caracterul serios al cauzei care a determinat desființarea locului de muncă al salariatului concediat în temeiul art. 65 din Codul muncii necesită a fi verificat pe baza unor criterii obiective, menite să elimine posibilitatea angajatorului de a efectua concedierea în mod ilegal sau abuziv. Instanța de judecată verifică dacă decizia angajatorului de desființare a locului de muncă al salariatului, care duce la concediere, este *proporțională cu cauza serioasă (gravă) invocată*"[2].

Desigur că măsura angajatorului trebuie să aibă o justificare obiectivă ce va fi supusă controlului instanței de judecată, dar, în opinia noastră, cu excluderea aspectelor de oportunitate organizatorică. Astfel, s-a reținut că „un post poate fi desființat dacă nu este indispensabil, instanța recunoscând dreptul instituției de a face schimbări la nivel organizatoric, însă o reorganizare dispusă pe baza unei analize incomplete, nu poate convinge instanța că alegerea posturilor ce urmau a fi desființate nu s-a făcut în mod arbitrar"[3]. De asemenea, s-a decis că va fi luată în considerare numai suprimarea sau desființarea postului, nu și schimbarea denumirii ori suspendarea lui[4]. Tot astfel, trebuie să fie vorba de desființarea postului ocupat de salariat, nu de altul având aceeași denumire, aflat într-un alt compartiment[5].

Reducerea activității nu poate fi doar un pretext pentru îndepărtarea unui salariat[6] și în consecință desfacerea contractului unei persoane urmată de încadrarea alteia, din afara unității, este inadmisibilă[7]. Nu poate fi vorba de o restrângere a activității (nici măcar temporară) atunci când unitatea a angajat mai multe persoane după momentul concedierii, inclusiv pe un post ale cărui atribuții se suprapun cu activitățile de serviciu avute de persoana concediată[8].

---

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Din nou despre cauza reală și serioasă în cazul concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65 din Codul muncii),* în „Dreptul" nr. 2/2015, p. 28. În același sens, se susține că „este nefiresc, conceptual, ca instanțele de judecată, fără o reglementare expresă – să refuze analiza oportunității în cazul concedierii salariaților" potrivit art. 65 din Codul muncii (Brândușa Vartolomei, *Considerații referitoare la cauza reală și serioasă în cazul concedierii din motive ce nu țin de persoana salariatului,* în „Dreptul" nr. 5/2014, p. 237).

[2] Ovidiu Ținca, *Discuții referitoare la două cazuri de încetare a contractului individual de muncă reglementate de Codul muncii*, în „Dreptul" nr. 7/2015, p. 138-139.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 863/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 137-138.

[4] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 485/1957, în *Culegere de decizii pe anul 1957*, p. 230.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 6450/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 159-160.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 829/LM/2004, *cit. supra*.

[7] Într-o speță, „instanța a conchis că desfacerea contractului de muncă al contestatorului ..., nu a avut la bază o reducere reală de personal, și nici nu a fost impusă de nevoile unității, dovadă în acest sens fiind faptul că la două luni după desfacerea contractului de muncă al contestatorului în funcția de merceolog, trei muncitori au fost trecuți la biroul de aprovizionare în funcțiile de tehnician, merceolog și funcționar economic, adică pe funcții de natura acelora ocupate de contestator" (Curtea de Apel Ploiești, decizia civilă nr. 2773/1995, *cit. supra*). De asemenea, nu se poate vorbi despre o efectivă desființare a locului de muncă și despre o cauză reală și serioasă a acestei reduceri de post, câtă vreme după concediere acelui salariat, unitatea a angajat alte persoane în aceeași funcție de inginer mecanic (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1853/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 111).

[8] Curtea de Apel București, Secția a VII–a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4621/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 137.

În astfel de cazuri reorganizarea nu este reală[1]. Ea nu mai este reală nici atunci când numărul de posturi rămâne acelaşi după concedierea salariatului, iar atribuţiile personalului angajat ulterior concedierii sunt aceleaşi ca cele ale contestatorului, neavând relevanţă faptul că noii angajaţi au contract de muncă pe durată determinată[2]. Nu este reală şi serioasă nici în situaţia în care postul a fost desfiinţat după 2 luni de la angajarea unei alte persoane pe un post identic[3]. De asemenea, măsura concedierii este netemeinică dacă în organigrama societăţii, valabilă ulterior concedierii, se regăsesc mai multe posturi identice cu postul deţinut de salariatul concediat[4].

Nu există cauză serioasă şi reală când, de exemplu, în discuţie se află modernizarea unui punct de lucru ce presupune doar o întrerupere temporară a activităţii acestuia, situaţie cu care salariaţii trebuie să rămână la dispoziţia angajatorului, nu să fie concediaţi[5]. Aceeaşi soluţie se impune şi atunci când s-au desfiinţat doar unele posturi din cadrul serviciului fără motivarea temeinică a acestui demers, iar concedierea salariatului s-a dispus după aproape un an de la aprobarea unei concedieri colective[6].

Reorganizarea trebuie dispusă de organul competent sau chiar, uneori, de către legiuitor[7].

Dacă, de exemplu, adunarea generală a acţionarilor a aprobat organigrama, structura organizatorică a societăţii, numărul de posturi, precum şi constituirea compartimentelor funcţionale, hotărârea sa este obligatorie pentru consiliul de administraţie potrivit Legii nr. 31/1990 privind societăţile. În aceste condiţii, consiliul de administraţie nu are dreptul să modifice organigrama astfel aprobată[8].

Legiuitorul a lăsat la latitudinea angajatorului să facă selecţia posturilor ce urmează a fi desfiinţate şi deci a personalului ce va fi disponibilizat dacă apreciază că această măsură va conduce la eficientizarea activităţii[9].

Într-un caz, s-a reţinut[10] că, „suplimentarea criteriilor de concediere în urma acordului dintre angajator şi sindicat nu contrazice şi nu modifică celelalte criterii preluate, potrivit convenţiei părţilor, din contractul colectiv de muncă aplicabile, ci doar le completează, în vederea selecţionării personalului căruia nu i se aplică criteriile anterioare. Chiar dacă aceste criterii suplimentare nu au făcut, la rândul lor parte dintr-un act adiţional la contractul colectiv de muncă, ele reprezintă rezultatul unui acord al partenerilor sociali fiind aplicabile în situaţia concedierilor dispuse după încheierea acestui acord"[11].

În ipoteza în care se impune, o selecţie a salariaţilor afectaţi de desfiinţarea locurilor de muncă, unele contracte colective de muncă stabilesc anumite criterii:

a) dacă sunt îndeplinite condiţiile de pensionare;

b) calificativul obţinut la ultima evaluare a performanţelor profesionale individuale;

c) existenţa unor sancţiuni disciplinare;

d) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreţinere;

---

[1] Curtea de Apel Galaţi, Secţia pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 563/2008, în Buletinul Curţilor de Apel nr. 4/2008, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2008, p. 43-44.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII–a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1412/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 116-117.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 5559/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2012, p. 39.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3103/2011.

[5] Curtea de Apel Ploieşti, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 28/2008 (portal.just.ro).

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 1352/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 83.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3051/R/2012.

[8] Tribunalul Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 283/R/2001, în „Pandectele Române" nr. 4/2001, p. 155-156.

[9] Curtea de Apel Craiova, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 9993/2008 (Jurindex).

[10] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII–a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1706/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2010, p. 95-100.

[11] Un asemenea acord este posibil; el „reprezintă un contract aparte (nenumit)" (Aurelian Gabriel Uluitu, *Regimul juridic al acordurilor încheiate între angajator şi sindicat în afara cadrului formal stabilit de către Legea 130/1996 privind contractul colectiv de muncă,* în „Dreptul" nr. 3/2011, p 126).

e) dacă măsura ar afecta 2 soți care lucrează în aceeași unitate, desfacerea contractului de muncă sau, după caz, a raportului de serviciu al soțului care are venitul cel mai mic;

f) măsura să afecteze în ultimul rând familiile monoparentale care au în îngrijire copii, întreținătorii de familie, precum și salariații bărbați sau femei care au cel mult 5 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

g) alte criterii stabilite de legi speciale, dacă este cazul [art. 6 alin. (4) și (5)][1].

Aceste criterii sunt minimale; ele trebuie respectate, însă nu este necesară inserarea lor în cuprinsul deciziei de concediere[2].

Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa că „o măsură de protecție nu poate avea semnificația nici a unui privilegiu, nici a unei discriminări, ea fiind destinată tocmai asigurării, în anumite situații specifice, a egalității cetățenilor, care ar fi afectată în lipsa ei"[3], iar „principiului egalității și nediscriminării există atunci când se aplică tratament diferențiat unor cazuri egale, fără să existe o motivare obiectivă și rezonabilă, sau dacă există o disproporție între scopul urmărit prin tratamentul inegal și mijloacele folosite. În alți termeni, principiul egalității nu interzice reguli specifice, în cazul unei diferențe de situații. Egalitatea formală ar conduce la aceeași regulă, în ciuda diferenței de situații. De aceea inegalitatea reală, care rezultă din această diferență, poate justifica reguli distincte, în funcție de scopul legii care le conține"[4].

În temeiul art. 67 din Codul muncii, salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor „pot beneficia de compensațiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil". Dacă la nivelul unității nu există un atare contract, se aplică prevederile contractului colectiv de muncă superior, după caz, de la nivelul ramurii/sectorului de activitate[5].

25. Concedierea colectivă[6]**.** Este denumită astfel pentru că afectează nu doar un singur salariat sau mai mulți luați individual, ci o colectivitate de salariați.

Potrivit art. 68 din Codul muncii, „prin concediere colectivă se înțelege concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului[7], a unui număr de:

---

[1] Curtea Constituțională a declarat acest text ca fiind în concordanță cu legea fundamentală. A reținut, în esență, că prin instituirea criteriilor menționate nu se încalcă principiul egalității în fața legii deoarece categoriile de salariați vizate prin măsurile de protecție au o situație specială în raport cu ceilalți salariați, în sensul că aceștia ar fi mai afectați sau ar găsi mai greu un loc de muncă în cazul încetării raporturilor de muncă (Decizia nr. 1414/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 796 din 23 noiembrie 2009).

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, Decizia nr. 3760/R/2012.

[3] Decizia nr. 104/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 40 din 26 februarie 1996).

[4] Decizia nr. 107/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 85 din 26 aprilie 1996).

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII–a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 5027/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2013, p. 135.

[6] Privind concedierea colectivă, a se vedea: Șerban Beligrădeanu, *Considerații în legătură cu măsurile de protecție reglementate prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/1997,* în „Revista de drept comercial" nr. 5/1997, p. 80-91; Gheorghe Bădică, *Soluții de principiu privind aplicarea Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 9/1997,* în Raporturi de muncă nr. 7/1997, p. 54-.56; Mona-Lisa Belu Magdo, *Protecția persoanelor ale căror contracte de muncă se desfac ca urmare a concedierilor colective,* în „Revista de drept comercial" nr. 7-8/1997, p. 77-88; Magda Volonciu, Raluca Dimitriu, *Reglementări privind concedierea colectivă,* în Raporturi de muncă nr. 11/1998, p. 34-43; Raluca Dimitriu, *Concedierea salariaților,* p. 110-146; Alexandru Țiclea, *Concedierea colectivă,* Editura Lumina Lex, București, 2001; Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii,* p. 60-62; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 40-41. Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată ...,* p. 107; Costel Gîlcă, *Reorganizarea întreprinderilor. Analiza dispozițiilor noului Cod al muncii în raport cu legislația și jurisprudența europeană,* Editura Rosetti, București, 2004, p. 27-79; Raluca Dumitriu, *Contractul individual de muncă, prezent și perspective*, Editura Tribuna Economică, București, 2005, p. 379-388. Ion Traian Ștefănescu, *Concedierea salariaților pentru motive care nu țin de persoana lor, individuală și colectivă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2006, p. 13-26; Ovidiu Ținca, *Unele observații referitoare la concedierea colectivă*, în „Dreptul" nr. 3/2007, p. 64-80, Brânduşa Vartolomei, *Concedierea colectivă*, Editura Universul Juridic,București, 2015.

[7] Reglementări referitoare la concedierea colectivă sunt cuprinse și în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 303 din 29 iunie 1999, modificată ulterior).

În sensul că, prin intrarea în vigoare a Codului muncii, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/1999 a fost abrogată implicit, a se vedea Costel Gîlcă, *Reorganizarea întreprinderilor. Analiza dispozițiilor noului Cod al muncii în raport cu legislația și jurisprudența europeană*, Editura Rosetti, București, 2005, p. 64; Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 259-260.

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mulți de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați"[1].

La stabilirea numărului de salariați concediați colectiv se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concediați.

Așadar, dacă angajatorul în perioada celor 30 de zile concediază individual mai mult de 5 salariați, aceștia vor fi luați în calculul numărului celor concediați ce determină ca o concediere să fie calificată drept colectivă. În caz contrar, va fi vorba de o concediere individuală[2].

Sunt vizați numai salariații concediați pentru motive care *nu* privesc persoana lor (art. 65 din Codul muncii), inclusiv cei cu contracte pe durată determinată[3], *nu* și cei concediați pentru motive legate de această persoană (art. 61). De asemenea, ceea ce este firesc, nu se iau în calcul salariații cărora le-au încetat raporturile de muncă din alte motive: *de drept* (art. 56), *acordul părților* [art. 55 alin. (B)], *demisie* (art. 81).

În aceste condiții, textul de la alin. (2) al art. 68, pare inutil, dispozițiile sale fiind absorbite în cele ale alin. (1). Într-adevăr, el se regăsește în Directiva 98/58/CE, dar este aplicabil conform specificului legislației naționale din statele membre.

Reproducem textul Directivei: „în scopul calculării numărului de concedieri prevăzută la lit. a), primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri" (art. 1 pct. 1, fraza finală).

A fost exprimată și opinia conform căreia Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 98/1999 a rămas în vigoare, formând împreună cu normele în materie cuprinse în Codul muncii dreptul comun cu privire la concedierea colectivă (Aurelian Gabriel Uluitu, *Corelația dintre normele Codului muncii referitoare la concedierea colectivă și cele cuprinse în alte acte normative*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 52; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii,* p. 456).

[1] Textul ca și celelalte referitoare la concedierea colectivă sunt conforme cu prevederile din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitor la concedierile colective.

Cât timp prevederile acestei directive se găsesc în legislația națională aplicabilă, într-o cauză, sunt aceste dispoziții din lege internă, neputându-se lua în considerare efectul direct al normei europene (Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, Decizia nr. 514/2012, în Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, p. 129).

Prin Hotărârea din 9 iulie 2015, Curtea de Justiție a Uniunii Europene, în Cauza C-229/14 (publicată în "Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2015, p. 59-69, selecție Laura Georgescu), a statuat că art. 1 alin. (1) lit. a) din Directiva 98/59/CE „trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări sau unei practici naționale care nu ia în considerare, în calculul numărului lucrătorilor angajați prevăzut de această dispoziție, un membru al conducerii unei societăți de capital cum este cel în discuție în litigiul principal, care își desfășoară activitatea sub conducerea și sub controlul unui alt organ al acestei societăți, care primește o remunerație în schimbul activității sale și care nu deține el însuși participații în cadrul societății respective". De asemenea, „trebuie interpretat în sensul că o persoană cum este cea în discuție în litigiul principal, care exercită o activitate practică într-o întreprindere sub forma unui stagiu, fără a fi remunerată de angajatorul său, dar care beneficiază de sprijinul financiar al organismului public însărcinat cu promovarea muncii, pentru această activitate recunoscută de organismul menționat pentru a dobândi sau pentru a-și aprofunda cunoștințele ori pentru a urma o formare profesională, trebuie să se considere că are calitatea de lucrător în sensul acestei dispoziții".

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2898/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 179-180.

[3] Curtea de Justiție a Uniunii Europene a precizat că titularii contractelor pe durată determinată trebuie să fie considerați lucrători obișnuiți ai stabilimentului respectiv; de aceea ei vor fi luați în calculul efectivelor unității în care se declanșează procedura concedierii colctive. Excluderea lor din acest calcul este susceptibilă de a priva ansamblul salariaților de drepturile care le sunt recunoscute de normele europene (Hotărârea din 15 noiembrie 2015 – Cauza C-422/14, în „Revue de droit du Travail", n° 12 – décembre 2015, p. 721).

Curtea Europeană de Justiție[1] a decis că art. 1 par. 1 lit. a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 21 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la concedierile colective se opune unei reglementări naționale care exclude, chiar şi temporar, o categorie de lucrători de la calcularea numărului de angajați disponibilizați colectiv prevăzut de această dispoziție.

Rezultă că o concediere pentru a fi calificată colectivă trebuie îndeplinite trei condiții:

- *prima,* să fie vorba de un anumit număr de salariați afectați de această măsură;
- *a doua*, motivul încetării contractului de muncă a celor în cauză să nu țină de persoana lor;
- *a treia*, perioada de timp în care va avea loc încetarea acelor contracte să nu depăşească 30 de zile calendaristice[2].

Aşa cum a decis Curtea de Justiție a Uniunii Europene[3], în spiritul Directivei 98/59, *noțiunea de concediere colectivă înglobează orice încetare a contractelor de muncă care nu este datorată voinței lucrătorului şi deci fără consimțământul său.* Condiția unui anumit număr de concedieri „trebuie interpretată în sensul că nu vizează încetările unui contract de muncă asimilate unei concedieri, ci doar concedierile în sens strict". Dar, faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral şi în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acelui lucrător intră sub incidența noțiunii de „concediere", prevăzute la art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. a) din Directiva 98/59/CE[4].

De asemenea, ea priveşte şi situațiile în care lipseşte chiar şi voința angajatorului, de pildă, atunci când întreprinderea încetează ca urmare a unei hotărâri judecătoreşti[5].

Curtea a interpretat noțiunea de „unitate" care figurează în aceeaşi Directivă, în special la art. 1 alin. (1) lit. a), ca desemnând, în funcție de circumstanțe, structura la care lucrătorii care au fost concediați sunt afectați pentru a exercita sarcinile lor[6]. Este vorba de o entitate distinctă, care prezintă o anumită permanență şi stabilitate, destinată pentru realizarea unei sau mai multor sarcini determinate şi care dispune de un ansamblu de lucrători, de mijloace tehnice necesare şi de o anumită schemă organizatorică care permite îndeplinirea acelor sarcini. Această entitate nu este necesar să fie dotată cu autonomie juridică sau economică, financiară, administrativă sau tehnologică pentru a fi calificată drept „unitate"[7]. Nu este esențial nici faptul că această structură dispune sau nu de o direcție care poate să efectueze în mod independent concedieri colective. Nu este necesară, totodată, nicio separare geografică în raport cu alte unități şi instalații ale întreprinderii. De aceea, obligația de informare şi consultare există şi în cazul concedierii lucrătorilor unei unități (subunități) a unei întreprinderi[8] ori a unui stabiliment al acesteia[9].

---

[1] Camera a doua, decizia din 18 ianuarie 2007, în cauza Confédération générale du travail s.a. contra Premier ministre et ministre de l'Emploi de la Cohésion sociale et du logement, C-385/2005, în Recueil 2007, p. 1-611 până la 1-652 (A se vedea Teodor Narcis Godeanu, *Politica socială. Apropierea legislațiilor licențierii colective. Reflectare în practica judiciară a Curții de Justiție a Comunității Europene*, în „Dreptul" nr. 3/2009, p. 230-235.

[2] Ovidiu Ținca, *Unele observații...*, p. 65.

[3] Hotărârea din 12 octombrie 2004, cauza C-55/02, Comisia contra Portugalia (publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 300 din 14 decembrie 2004).

[4] Hotărârea din 15 nolembrie 2015, Camera întâi, Cauza C-422/14, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2016, p. 67, selecție Laura Georgescu.

[5] Ovidiu Ținca, *Unele observații...*, p. 69.

[6] Hotărârea Rockfon, cit. de Daniela Ivan, în *Hotărâri recente şi consacrate ale Curții de Justiție a Comunităților Europene*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 20.

[7] Hotărârea Agorastonodis din 7 septembrie 2006, C-187/05, C-190/05, citată de Daniela Ivan, *op. cit.*, p. 20-21.

[8] Hotărârea din 30 aprilie 2015, Camera întâi, Cauza C-80/14, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2015, p. 71-82, selecție Laura Georgescu.

[9] Hotărârea din 13 mai 2015, Camera întâi, Cauza C-392/13 şi cauza C-182/13, în Frédéric Géa, Alexandru Fabre, *Perimetre des „licenciement colectifs" aus ens de la directive 98/59*, în „Revue de droit du Travail" nº 6 juin 2015, p. 400-408.

A se vedea şi Daniela Georgeta Enache, *Corelații între noțiunea de „unitate" în dreptul comunitar în contextul concedierii colective şi cea de „angajator" prevăzută la art. 68 din Codul muncii,* în „Dreptul " nr. 9/2015, p. 197-207.

Calificarea de mai sus este valabilă şi în ceea ce priveşte o „exploatație" de producție, atâta vreme cât elementele acesteia – numărul personalului, echipamentele, conducerea cât şi funcționarea sa sunt apte să-i confere caracterul cerut de definiția comunitară a noțiunii de unitate. Chiar dacă legislația națională utilizează termenul de „exploatație", aceasta este irelevantă şi în niciun caz nu poate conduce la excluderea unor categorii de lucrători de la protecția instituită de Directiva 98/59/CEE[1].

În cazul societăților naționale şi al societăților comerciale cu capital majoritar de stat, al regiilor autonome, companiilor naționale şi altor *operatori economici*[2], concedierile colective au loc în baza *planului de disponibilizare*, aprobat de forurile tutelare ale acestora[3].

Art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 defineşte planul de reorganizare ca fiind documentul ce cuprinde măsurile necesare în vederea redresării activității şi programul concedierii colective elaborat de către angajator, acesta putându-se desfăşura în una sau mai multe etape.

Planul de disponibilizare cuprinde în mod obligatoriu cel puțin următoarele elemente:

a) numărul total de salariați existent la data întocmirii acestora;

b) motivele care determină aplicarea măsurilor din planul de disponibilizare;

c) numărul de salariați necesar pentru desfăşurarea activității în urma aplicării măsurilor din planul de disponibilizare;

d) numărul de salariați care vor fi afectați de concedieri colective;

e) data de la care sau perioada în care vor avea loc, potrivit legii, concedierile colective [art. 1 alin. (3)][4].

Observăm, că în raport cu prevederile art. 69 alin. (2) lit. b) din Codul muncii, art. 1 alin. (3) din ordonanță nu se referă şi la criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractului colectiv de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere. Dar, ținând seama că art. 5 alin. (1) din Ordonanță dispune că orice concediere colective „se face în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, rezultă că aceste criterii vor trebui să se regăsească şi în planul de disponibilizare"[5].

Precizăm că această formă de concediere (colectivă), care presupune măsuri sporite de protecție a salariaților şi o anumită procedură prealabilă, nu este aplicabilă salariaților din instituțiile sau autoritățile publice [art. 74 alin. (5) din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 40/2011][6]. Privind acest text, Curtea Constituțională, prin mai multe decizii[7], *„a reținut în esență că soluția legislativă criticată „creează, într-adevăr, un tratament juridic diferit pentru salariații*

---

[1] Hotărârea Athinaiki Chartopoiia din 15 februarie 2007, 62005/0270, C-270/05, citată de Daniela Ivan, *op. cit.*, p. 19-22.

[2] Art. 3 din Codul civil – Legea nr. 287/2009, include noțiunea de operator economic în cea de profesionist.

[3] A se vedea art. 1-3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 30 aprilie 2013).

[4] În situația în care disponibilizarea se realizează în etape, numărul de salariați care vor fi afectați de concedieri în fiecare dintre etape, stabilit cu respectarea condițiilor de concediere colectivă prevăzute de legislația muncii, precum şi perioada în care va avea loc fiecare etapă [art. 1 alin. (4) din Ordonanță].

[5] A se vedea Aurelian Gabriel Uluitu, *Aspecte privind Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013, p. 23-32.

[6] Textul este conform prevederilor art. 1 alin. (2) lit. b) din Directiva nr. 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, care dispune că regulile referitoare la procedura unor astfel de concedieri nu sunt aplicabile „lucrătorilor din administrația publică sau instituțiilor de drept public".

[7] Decizia nr. 453/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 30 octombrie 2014); Decizia nr. 308/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 29 iulie 2014); Decizia nr. 345/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 606 din 14 august 2014).

A se vedea şi: Decizia nr. 260/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 507 în 8 iulie 2014); Decizia nr. 332/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 545 din 23 iulie 2014).

din instituțiile publice şi autoritățile publice în raport cu ceilalți salariați, în sensul în care acestora nu le sunt aplicabile dispozițiile codului referitoare la concedierea colectivă şi garanțiile care însoțesc o asemenea măsură", însă a arătat că „angajații din sectorul public nu se află în aceeaşi situație cu cei din sfera privată pentru a se pretinde egalitatea în drepturi între aceştia". Astfel, a amintit că „elementul ce diferențiază în mod obiectiv cele două categorii de salariați constă în sursa de alimentare a cheltuielilor de personal, care, în cazul angajaților publici, se identifică cu bugetul național, astfel că este nevoie de o atentă administrare a acestora pentru a nu crea dezechilibre la nivelul bugetului public național". Totuşi, Curtea a precizat că argumentele reținute mai sus „nu au semnificația faptului că nu se vor putea lua măsuri de concediere colectivă la nivelul instituțiilor şi autorităților publice şi nici că eventualele măsuri de concediere colectivă pot fi dispuse de către angajatorul public numai în virtutea propriei voințe şi a propriului act de decizie. Din contră, măsurile de concediere colectivă în privința personalului din instituțiile şi autoritățile publice al cărui raport de muncă izvorăşte în temeiul unui contract individual de muncă se vor putea face doar în baza unor reglementări primare speciale, care vor cuprinde măsuri de acompaniere corespunzătoare, de natură să nu discrimineze această categorie de salariați față de salariații din mediul privat".

Curtea a mai arătat că, „în cazul angajatului din sectorul public, angajatorul este o instituție sau o autoritate publică, deci nu o întreprindere sau unitate economică. O astfel de instituție sau autoritate publică este organizată şi funcționează în baza unui act normativ, iar schema numărului necesar de posturi pentru buna sa funcționare este prevăzută printr-un ordin al ministrului de resort sau într-un act normativ cu forță juridică superioară. Măsurile de concediere colectivă sunt dispuse prin acte juridice de aceeaşi natură, fiind o consecință a reorganizării administrative conform unui plan de guvernare ce urmăreşte anumite obiective. Aşa fiind, decizia de concediere nu ține de aprecierea directă şi personală a angajatorului, aşa cum se întâmplă în mediul de afaceri privat, ci aparține legiuitorului/executivului, în calitatea sa de exponent al puterii legislative sau executive, după caz".

Referitor la critica vizând restrângerea neconstituțională a exercițiului dreptului salariaților la măsuri de protecție socială, Curtea a reținut că, exceptând măsurile de protecție socială expres prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituție, revine competenței exclusive a legiuitorului stabilirea celorlalte măsuri de protecție socială impuse de „alte situații specifice", precum şi a condițiilor în care se acordă aceste măsuri de protecție, în funcție de împrejurările concrete şi obiectivele vizate, putând institui, aşa cum s-a arătat mai sus, tratamente juridice diferite pentru persoane aflate în situații obiectiv diferite. Sub acest aspect, Curtea a remarcat „voința clară a legiuitorului de a nu exclude total salariații din sectorul bugetar de la aplicarea prevederilor dreptului comun în materie - dreptul muncii. Astfel, art. 74 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 prevede că doar dispozițiile art. 68-73 nu se aplică salariaților din instituțiile publice şi autoritățile publice, rezultând, per a contrario, că celelalte norme juridice ale legii îi vizează şi pe aceştia. Pe de altă parte, în situația unor categorii speciale de salariați ai instituțiilor sau autorităților publice - cum ar fi funcționarii publici, al căror statut este reglementat de Legea nr. 188/1999 - legiuitorul a prevăzut, prin lege specială, statutul acestora, incluzând, deci, drepturi şi obligații relative la desfăşurarea raporturilor de serviciu specifice".

Totodată, procedura concedierii colective (prevăzută de art. 68-73 din Codul muncii) nu se aplică în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, situație în care încetarea contractelor individuale de muncă intervine de drept [art. 56 alin. (1) lit. a) din Codul muncii]. Dar, în temeiul art. 123 alin. (8) fraza II din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței şi de insolvență[1], ea se aplică în cazul concedierii potrivit acestei legi de vreme ce se dispune că termenele prevăzute de art. 71 şi art. 72 alin. (1) din Codul muncii se reduc la jumătate.

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 25 iunie 2014.

Am menționat deja că procedura concedierii colective prevăzută de Codul muncii *se aplică și operatorilor economici cu capital de stat* enumerați de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013.

În temeiul art. 69 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a iniția în timp în timp util și în scopul punerii de acord, consultări[1] cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați;

În perioada în care au loc consultări, pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri, în timp util, angajatorul are obligația de a notifica în scris, informații relevante referitoare la:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;

d) criteriile avute în vedere, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere[2];

e) măsurile preconizate pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;[3]

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați[4].

---

[1] Legea dialogului social nr. 62/2011 stabilește că prin „*Consultare*" se înțelege „schimbul de opinii în cadrul dialogului social".

Asemănător, conform art. 3 lit. f) din Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, consultarea înseamnă „schimbul de păreri și stabilirea unui dialog între angajator și reprezentanții salariaților". În același spirit este definită *consultarea* și de art. 2 alin. (1) lit. g) din Directiva 2009/38 referitoare la instituirea unui comitet european de întreprindere...

Finalitatea consultării constă în „realizarea unei înțelegeri între angajator și sindicat sau reprezentanții aleși ai salariaților cu privire la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective, reducerea numărului de salariați ce urmează a fi concediați, atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale" (Ovidiu Ținca, *Comentarii și propuneri de lege ferenda referitoare la obligația angajatorului de a consulta sindicatul sau reprezentanții salariaților în cazul concedierilor colective*, în „Dreptul" nr. 10/2012, p. 131-132).

[2] Potrivit art. 69 alin. (21) din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 40/2011, aceste criterii „se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță", sau conform unor contracte colective de muncă și după evaluarea stării disciplinare. Urmează apoi stabilirea ordinii de prioritate, avându-se în vedere: a. salariații care sunt asociați la alte societăți comerciale; b. cei care au un alt loc de muncă sau cumulează pensia cu salariul; c. salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă sau la cererea lor (Curtea de Apel Cluj, Secția I civilă, decizia nr. 469/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013, p. 36-38).

[3] S-a reținut că această dispoziție nu poate fi interpretată „în sensul că ar putea fi vorba de perioade incerte, chiar pe durata unor ani, în condițiile în care se pune un accent deosebit pe stabilitatea raporturilor de muncă, nefiind admisibil ca asupra unui număr mare de anagajați să planeze timp de ani pericolul încetării contractelor de muncă" (Curtea de Apel Iași, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 995/2009, în Brânduța Vartolomei, *op. cit.*, p. 119).

[4] Texul este conform cu art. 2 din Directiva 98/59, care prevede:

„În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați."

Curtea de Justiție (Camera a patra) prin Hotărârea (preliminară) din 16 iulie 2009 a statuat: „Articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care reduce obligațiile angajatorului care intenționează să inițiere concedieri colective în raport cu cele prevăzute la articolul 2 menționat. La aplicarea dreptului intern, instanța națională trebuie, în conformitate cu principiul interpretării conforme a dreptului național, să ia în considerare totalitatea normelor acestuia și să le interpreteze pe cât posibil în lumina textului și a finalității Directivei 98/59 pentru a atinge rezultatul prevăzut de aceasta. Are astfel obligația de a asigura, în cadrul competențelor sale, că

Obligațiile prevăzute mai sus se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile este luată de către angajator sau de către o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

Din textul citat, precum şi din Directiva 98/59 [art. 2 alin. (1)], rezultă că obligația de consultare ia naştere anterior deciziei angajatorului de a dispune concedierea[1], când „persistă posibilitatea de a evita sau cel puțin a reduce concedierile colective ori de a atenua consecințele acestora"[2], „vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați"[3]. Aşadar, obligația de concediere existentă în sarcina angajatorului „precede deciziei de desfacere a contractelor individuale de muncă"[4]. Obligația instituită de art. 69 din Codul muncii subliniază indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

Este firească dispoziția de vreme ce unele unități se află într-o anumită ierarhie, de pildă, cele din cadrul autorităților publice, al grupurilor de interese economice etc. Mai amintim că există societăți comerciale organizate ca filiale cu personalitate juridică ale altora.

Pronunțându-se asupra constituționalității art. 69 din Codul muncii, Curtea Constituțională a constatat[5] că dispozițiile legale criticate nu îngrădesc dreptul angajatorului de a-şi conduce unitatea... „Implicarea sindicatelor în examinarea şi stabilirea măsurilor ce urmează a fi luate în cazul concedierilor colective este conformă cu prevederile art. 9 fraza a doua din Constituție, potrivit cărora sindicatele „contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor". Interesele profesionale, economice şi sociale ale salariaților sunt afectate cel mai evident prin concedieri colective, ceea ce impune exercitarea rolului sindicatelor, prevăzut de Constituție. Informările, furnizarea de date, consultările şi negocierile au menirea de a găsi soluții pentru evitarea concedierilor colective ori pentru diminuarea numărului salariaților concediați. Toate acestea constituie garanții legale ale dreptului la muncă, drept care, potrivit art. 41 alin. (1) din Constituție, nu poate fi îngrădit. Instituirea acestor obligații în sarcina angajatorului constituie expresia principiului statului de drept, democratic şi social, ca valoare supremă consacrată de dispozițiile art. 1 alin. (3) din Constituție..."

În plus, prevederile legale criticate se armonizează cu cele ale Cartei sociale europene, revizuită, care prevede că, „în scopul asigurării exercitării efective a dreptului reprezentanților lucrătorilor de a fi informați şi consultați în cazul concedierilor colective, părțile se angajează să asigure ca patronii să informeze şi să consulte reprezentanții lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective, asupra posibilităților de a evita concedierile colective sau de a limita numărul şi de a atenua consecințele acestora, recurgând, de exemplu, la măsuri sociale

---

obligațiile care revin unui astfel de angajator nu sunt reduse în raport cu cele prevăzute la articolul 2 din directiva menționată." (Hotărârea Curții Europene de Justiție din 16 iulie 2009, în cauza C-12/08).

Curtea Europeană de Justiție (Camera a patra, Hotărârea din 10 septembrie 2009, publicată în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 187-200) a mai decis că art. 2 alin. (1) din Directiva 98/59/CE „trebuie interpretat în sensul că adoptarea, în cadrul unui grup de întreprinderi, a unor decizii strategice sau de modificare a activităților, care constrâng angajatorul să prevadă sau să planifice concedieri colective, determină naşterea în sarcina acestui angajator a unei obligații de consultare a reprezentanților lucrătorilor."

A mai reținut că art. 2 alin. (1), coroborat cu art. 2 alin. (4) din aceeaşi directivă trebuie interpretat în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi compus dintr-o societate-mamă şi din una sau din mai multe filiale, obligația de consultare cu reprezentanții lucrătorilor ia naştere în sarcina filialei ce are calitatea de angajator numai atunci când este identificată această filială în cadrul căreia ar putea fi efectuate concedieri colective."

Totodată, textele citate trebuie interpretate „în sensul că, în cazul unui grup de întreprinderi, procedura de consultare trebuie încheiată de filiala vizată de concedieri colective înainte ca aceasta să rezilieze, eventual la ordinul direct al societății-mamă, contractele lucrătorilor vizați de aceste concedieri."

[1] Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 27 ianuarie 2005 în cauza C-188/03 *Junk*.

[2] Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 11 septembrie 2009 în cauza C-44/08 *Fujitsu*.

[3] Curtea de Apel Timişoara, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2689/R/2013, în Olimpia-Monica Matias, *op. cit.*, p. 262.

[4] Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 134.

[5] Decizia nr. 24/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003); Decizia nr. 89/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 28 februarie 2008).

însoțitoare care vizează, în special, ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi".

De reținut este că legea „nu distinge între ipoteza în care la nivelul angajatorului există un sindicat şi cea în care există mai multe sindicate. Aşa fiind, în acest ultim caz, pentru a fi interpretate dispozițiile imperative ale legii, este necesar ca notificările amintite să fie trimise tuturor sindicatelor şi nu doar unuia dintre ele, oricât ar fi el de reprezentativ"[1].

În lipsa sindicatelor, notificarea trebuie adresată reprezentanților salariaților. Însă, desemnarea acestor reprezentanți constituie o problemă internă a salariaților, exprimă manifestarea lor de voință, iar angajatorul nu are nicio obligație în acest sens[2]. În lipsa uneia dintre cele două instituții (sindicate – reprezentanții salariaților), dialogul social respectiv devine imposibil.

Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării şi inspectoratului teritorial de muncă şi agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților (art. 70)[3]. Nerespectarea unicității acestei date, precum şi notificarea numai a agenției de ocupare a forței de muncă nu echivalează cu respectarea condițiilor de aplicare a concedierii colective[4]. De aceea, s-a decis, că nerespectarea obligației angajatorului de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenția de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere, are drept consecință nulitatea acelor concedieri, întrucât în conformitate cu prevederile art. 78 din Legea nr. 53/2003 „Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută"[5].

În urma notificării, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

Angajatorul trebuie să răspundă în scris şi motivat la propunerile formulate în acelaşi termen de 5 zile de la primirea acestora (art. 71).

În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, precum şi rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 60/2015, cit. de Brândușa Vartolomei, *op. cit.*, p. 35-36.

[2] Curtea de Apel Timişoara, Secția litigii demuncă şi asigurări sociale, decizia nr. 907/2013, în Brândușa Vartolomei, *op. cit.*, p. 119.

[3] Art. 6 din Directiva 98/59 prevede:

„Statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor şi/sau a lucrătorilor de proceduri administrative şi/sau judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă."

Curtea Europeană de Justiție (Camera a patra) prin Hotărârea (preliminară) din 16 iulie 2009 a statuat: „articolul 6 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective coroborat cu articolul 2 din aceasta trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care instituie proceduri ce urmăresc să permită atât reprezentanților lucrătorilor, cât şi acestora din urmă considerați în mod individual să controleze respectarea obligațiilor prevăzute de această directivă, dar care limitează dreptul individual la acțiune al lucrătorilor în ceea ce privește obiecțiile care pot fi invocate şi îl condiționează de cerința ca obiecțiile să fi fost formulate în prealabil la adresa angajatorului de reprezentanții lucrătorilor, precum şi de comunicarea prealabilă către angajator, de către lucrătorul în cauză, a împrejurării că acesta contestă faptul că procedura de informare şi de consultare a fost respectată."

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4607/2013.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2231/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2015 p. 120.

O copie a notificării se va comunica şi sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.

Sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul, cu avizul agenţiei de ocupare a forţei de muncă, poate dispune reducerea perioadei de 30 de zile, fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

Totodată, el are obligaţia de a informa, în timp util, angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra reducerii perioadei respective, precum şi a motivelor care au stat la baza acestei decizii (art. 72).

Potrivit art. 123 alin. (8), fraza III din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă, termenele prevăzute de art. 71 (de 10 şi 5 zile calendaristice) şi de art. 72 alin. (1) (de 30 de zile calendaristice) din Codul muncii se reduc la jumătate[1].

În perioada menţionată, agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă urmează să caute soluţii la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.

La solicitarea motivată a oricăreia dintre părţi, inspectoratul teritorial, cu consultarea agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluţionate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

Inspectoratul teritorial de muncă are obligaţia de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul şi sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei de emitere a deciziilor de concediere, precum şi despre motivele care au stat la baza acestei decizii (art. 73).

În jurisprudenţă s-a reţinut că[2] obligaţia angajatorului de a iniţia consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor se poate considera îndeplinită doar după două rânduri de consultări, chiar dacă angajatorul îşi menţine poziţia iniţială, el nefiind obligat să adopte poziţia sindicatului, respectiv a reprezentanţilor salariaţilor[3].

Dispoziţiile art. 69 lit. a) şi b) din Codul muncii sunt îndeplinite doar atunci când consultarea dintre angajator şi sindicat/reprezentanţii salariaţilor, precum şi punerea la dispoziţia acestora a informaţiilor relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora, au loc după comunicarea intenţiei de concediere de către partenerul social.

Atâta timp cât această intenţie, cuprinzând elementele obligatorii prevăzute de art. 70 din Codul muncii, nu a fost comunicată celor prevăzuţi de lege, aceştia se află în imposibilitate de a propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori de reducere a numărului de salariaţi afectaţi, precum şi de atenuare a acestei măsuri.

Obligaţiile angajatorului, în cadrul procedurii concedierii colective, trebuie respectate în totalitatea lor, nerespectarea uneia sau mai multora dintre acestea având ca efect nulitatea de drept absolută a măsurilor subsecvente, respectiv a deciziilor de concediere, conform art. 78

---

[1] Întrucât termenul de 5 zile nu se poate împărţi la un număr egal de zile (întregi), trebuie acceptat că „jumătate" este egal cu 3 zile (Şerban Beligrădeanu, *Înţelesul, sfera de aplicare şi efectele măsurilor „denunţării" sau „desfacerii" contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar, reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenţei şi de insolvenţă,* în „Dreptul" nr. 11/2014, p. 122, nota 17).

[2] Curtea de Apel Timişoara, Secţia civilă, complet specializat litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1318/R/2006 (portal.just.ro).

[3] Se consideră că obligaţia angajatorului de informare a sindicatului cu privire la concediere, prevăzută de contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii, există atât în cazul concedierilor colective, cât şi cele individuale, dacă în contract nu se face distincţie între cele două tipuri de concedieri. Încălcarea acestei obligaţii de către angajator atrage nulitatea concedierii, nefiind respectate dispoziţiile art. 76 şi art. 78 din Codul muncii (Curtea de Apel Ploieşti, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 106/2008, Jurindex; decizia 725/2004, portal.just.ro).

din Codul muncii[1]. Nerespectarea procedurii menționate, „în forma prevăzută de lege, primează aspectele care vizează temeinicia unei astfel de măsuri şi doar în cazul în care ar fi fost respectate dispozițiile legale privind efectuarea concedierii colective ar fi fost necesară analizarea temeiniciei măsurii"[2].

S-a susținut că dispozițiile referitoare la competența sindicatelor, ca în cazul concedierilor colective, să cenzureze deciziile angajatorului şi să propună măsuri în scopul evitării concedierilor contravin principiului economiei de piață[3], întrucât într-o astfel de economie deciziile privind conducerea întreprinderilor aparțin exclusiv administrației acestora. În acelaşi timp, măsurile respective sunt de natură să împiedice valorificarea tuturor factorilor de producție, libertatea comerțului, fiind contrare astfel dispozițiilor constituționale.

Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 24/2003[4], însă, a constatat, că prevederile criticate nu îngrădesc dreptul angajatorului de a-şi conduce unitatea. Implicarea sindicatelor în examinarea şi stabilirea măsurilor ce urmează a fi luate în cazul concedierilor colective este conformă cu prevederile art. 9 teza a doua din Constituție, potrivit cărora sindicatele „contribuie la apărarea drepturilor şi promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale salariaților". Aceste interese sunt afectate cel mai evident prin concedieri colective, ceea ce impune exercitarea rolului sindicatelor, prevăzut de Constituție. Informările, furnizarea de date, consultările şi negocierile au menirea de a găsi soluții pentru evitarea concedierilor colective ori pentru diminuarea numărului salariaților concediați. Toate acestea constituie garanții legale ale dreptului la muncă, drept care, potrivit art. 41 alin. (1) din Constituție, nu poate fi îngrădit. Instituirea acestora obligații în sarcina angajatorului constituie expresia principiului statului social şi al dreptății, ca valoare supremă consacrată de dispozițiile art. 1 alin. (3) din Constituție. Dispozițiile legale criticate stabilesc premisa ca angajatorul să poată lua măsura concedierilor colective numai atunci când situația economică şi financiară a unității o impune cu necesitate.

În plus, Curtea Constituțională a reținut că prevederile examinate de Codul muncii se armonizează cu cele ale *Cartei sociale europene*, revizuită, care la art. 74 prevede: „*În scopul asigurării efective a dreptului reprezentanților lucrătorilor de a fi informați şi consultați în cazul concedierilor colective, părțile se angajează să asigure ca patronii să informeze şi să consulte reprezentanții lucrătorilor în timp util, înaintea acestor concedieri colective asupra posibilităților de a evita concedierile colective sau de a limita numărul şi de a atenua consecințele acestora, recurgând, de exemplu, la măsuri sociale care vizează, în special, ajutorul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor respectivi*".

Mai trebuie precizat că normele de principiu cuprinse în Codul muncii cu privire la concedierea analizată respectă întru totul Directiva nr. 98/59/CE din 20 iulie 1998 privind legislația statelor membre referitoare la concedierile colective din Uniunea Europeană[5]. Iar Curtea de Justiție a Comunităților Europene a evidențiat că dispozițiile directivei menționate nu trebuie

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1638/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2005 p. 141-142; decizia civilă nr. 1235/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 10; Curtea de Apel Târgu-Mureş, Secția I civilă, decizia nr. 1332/R/2013, în Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, p. 197.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4607/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2014 p. 53.

[3] Art. 134: „(1) Economia României este economie de piață.

(2) Statul trebuie să asigure:

a) libertatea comerțului, protecția concurenței loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție;

b) protejarea intereselor naționale în activitatea economică, financiară, valutară;

c) stimularea cercetării științifice naționale;

d) exploatarea resurselor naturale, în concordanță cu interesul național;

e) refacerea şi ocrotirea mediului înconjurător, precum şi menținerea echilibrului ecologic;

f) crearea condițiilor necesare pentru creşterea calității vieții".

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003.

[5] În acest sens a se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 428.

interpretate ca reprezentând o restrângere a libertății angajatorului de a reduce efectivele întreprinderii şi a dreptului de organizare a acesteia[1].

Având în vedere că în mod obişnuit „desființarea locului de muncă nu priveşte funcții sau posturi *«unicat»*, ci vizează mai multe locuri de muncă" ocupate de salariații care îndeplinesc funcții (meserii) de aceiaşi natură (asemănătoare sau chiar identice) trebuie reglementată *„selecția"* personalului afectat de reducere[2]. Este motivul pentru care s-a prevăzut ca departajarea salariaților să se facă „după evaluarea realizării obiectivelor de performanță" [art. 69 alin. (2[1]) introdus prin Legea nr. 40/2011]. Criteriile de evaluare şi procedura acesteia trebuie însă adusă la cunoştința salariaților care vor fi afectați de concediere. În caz contrar, măsura concedierii va fi anulată ca nelegală şi netemeinică[3].

Dacă în cadrul procedurii de concediere colectivă angajatorul a convenit de comun acord cu reprezentanții salariaților asupra criteriilor ce urmează a fi avute în vedere la concediere, avea obligația de a respecta toate aceste criterii. La fel se pune problema şi în situația în care astfel de criterii sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil[4]. În condițiile existenței mai multor posturi de acelaşi fel, angajatorul trebuie să justifice criteriul concret al selecției efectuate la concediere[5].

De aceea, s-a decis că nerespectarea prevederilor art. 69 alin. (3), referitoare la departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță, „echivalează cu neîndeplinirea unor cerințe obligatorii prevăzute prin dispozițiile legale pentru ca decizia de concediere să fie valabilă"[6]. Criteriile sociale se aplică în subsidiar[7], după momentul verificării îndeplinirii de către salariații aflați într-o situație identică a obiectivelor de performanță individuală (prevăzute în regulamentul intern), în scopul departajării lor şi desemnării celor ce vor fi supuşi concedierii.

Nu este de acceptat ca să se acorde prioritate criteriilor sociale în detrimentul celor de performanță individuală. Astfel, se acționează contrar dispozițiilor art. 69 alin. (3) din Codul muncii şi se relevă caracterul neserios al desființării locului de muncă[8].

Contractele colective de muncă pot conține clauze referitoare la plata unor sume compensatorii către salariații concediați. Asemenea clauze sunt obligatorii pentru ambele părți[9].

De vreme ce angajatorul şi-a asumat obligația plăților compensatorii la data încheierii contractului colectiv de muncă, clauza respectivă îşi produce efectele asupra contractelor individuale de muncă; se recunoaşte astfel, un drept al salariaților care trebuie respectat[10]. De reținut: potrivit art. 67 din Codul muncii, „salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil"[11].

---

[1] A se vedea Ovidiu Ținca, *Dreptul muncii. Relațiile colective,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 250; *Idem, Drept social comunitar – Drept comparat. Legislație română*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 203-204.

[2] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Evaluarea profesională efectuată de către angajator pe durata executării contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 6/2006, p. 127-128.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2744/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 102. În speță, criteriile şi procedura de evaluare au fost prevăzute prin modificarea regulamentului intern.

[4] Tribunalul Bistrița-Năsăud, Secția I civilă, sentința nr. 2175/F/2011, irevocabilă, cu comentariu aprobativ de Gabriela Cristina Frențiu, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 155.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2527/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 126.

[6] Curtea de Apel Cluj, Secția I civilă, decizia nr. 3425/R/2012, în Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, p. 162.

[7] Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, p. 44.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 60/2015, cit. de Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, p. 212.

[9] Curtea de Apel Suceava, decizia civilă nr. 421/R/2005 (portal.just.ro).

[10] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 113/R/2008, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului individual de muncă..., op. cit.*, p. 253.

[11] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5730/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013, p. 103.

Desigur că prin contractul colectiv se poate stabili că salariile compensatorii să se plătească în funcție de vechimea în muncă[1].

Suma cuvenită salariaților disponibilizați cu titlu de compensație trebuie raportată la dispozițiile contractului colectiv de muncă în vigoare la data când decizia de concediere își produce efectele[2].

Prin acte normative speciale și contracte colective de muncă se pot prevedea drepturi suplimentare pentru salariații afectați de această măsură.

Persoanele concediate de către operatorii economici cu capital de stat, beneficiază, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 36/2013, de următoarele drepturi:

a) indemnizație de șomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare;

b) venit lunar de completare;

c) plăți compensatorii acordate de către operatorii economici din bugetele de venituri și cheltuieli ale acestora, în conformitate cu prevederile contractelor colective sau individuale de muncă aplicabile, respectiv încheiate la nivelul fiecărui operator economic (art. 7).

Venitul lunar se stabilește odată cu indemnizația de șomaj și este egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câștigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică, și nivelul indemnizației de șomaj.

El se acordă lunar pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, după cum urmează:

a) 12 luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;

b) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;

c) 22 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 25 de ani;

d) 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani.

După încetarea plății indemnizației de șomaj, în condițiile Legii nr. 76/2002, persoanele concediate beneficiază, până la încheierea perioadei prevăzute, de un venit lunar de completare egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câștigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică, și nivelul indemnizației de șomaj la data încetării plății indemnizației de șomaj (art. 8).

Venitul lunar de completare se modifică odată cu recalcularea indemnizației de șomaj, ca urmare a modificării indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă prin hotărâre a Guvernului. Aceste prevederi sunt aplicabile și în cazul în care plata indemnizației de șomaj se suspendă și persoana beneficiază de venitul lunar de completare (art. 11).

Persoanele care se reîncadrează în muncă beneficiază de 50% din venitul lunar de completare în următoarele situații:

a) dacă în perioada acordării venitului de completare se încadrează în muncă, la alți operatori economici decât cei de la care au fost disponibilizați, beneficiază de plăți, până la expirarea perioadei prevăzute, în funcție de suspendarea sau încetarea plății indemnizației de șomaj;

b) dacă în perioada acordării venitului de completare se încadrează în muncă, la operatorii economici de la care au fost disponibilizați, până la expirarea perioadei prevăzute,

---

[1] Curtea de Apel Craiova, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1800/2008 (Jurindex).

[2] Curtea de Apel Târgu Mureș, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 115/2008 (Jurindex).

dacă la data încadrării operatorii economici respectivi nu mai au capital majoritar de stat [art. 12 alin. (1)].

Art. 74 din Codul muncii prevede că în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat, în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

În situația în care în termenul menționat se reiau aceleași activități angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională, o comunicare scrisă prin care sunt informați asupra activității.

Salariații destinatari au la dispoziție un termen de maxim 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit. Dacă ei nu-și manifestă consimțământul în termenul legal sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Problema care se pune privește situația în care angajatorul reînființează postul (în aceeași activitate), în termen de cel mult 45 de zile de la data concedierii, dar *nu apelează la fostul salariat*, făcând alte angajări. Întrucât, în temeiul art. 74 alin. (1), reangajarea este un drept al celui concediat, apreciem că acesta se poate adresa instanței competente (tribunalului) solicitând obligarea angajatorului la încheierea contractului său de muncă.

O altă problemă privește soarta contractului celui încadrat ulterior și care ocupă postul respectiv. În această situație, apreciem, devine incident art. 56 alin. (1) lit. e) din Codul muncii (aplicabil prin analogie): *contractul încheiat ulterior încetează de drept*. Dintr-o altă perspectivă, putem aprecia că acest contract este nul de drept (încheierea lui s-a făcut cu nesocotirea unei dispoziții legale imperative). Este o soluție posibilă, care, totodată, răspunde unor interese practice, dictate și de rigoarea celerității. Sigur că se poate afirma și că acel contract încheiat ulterior este lovit de nulitate[1]; dar, această sancțiune trebuie ori constatată de cele două părți (ceea ce pare imposibil) ori constatată de instanța judecătorească. În acest caz, ar fi posibilă soluția conform căreia cel concediat să solicite instanței competente nu numai reangajarea sa, ci și constatarea nulității contractului ulterior încheiat cu prejudicierea sa.

Clauzele stabilite de comun acord între salariați și angajatori în contractele colective de muncă privind plata unor salarii compensatorii sunt obligatorii pentru ambele părți[2].

De vreme ce angajatorul și-a asumat obligația plăților compensatorii la data încheierii contractului colectiv de muncă, clauza respectivă își produce efectele asupra contractelor individuale de muncă; se recunoaște astfel, un drept al salariaților care trebuie respectat[3]. De reținut: potrivit art. 67 din Codul muncii, „salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil"[4].

26. Interdicții privind concedierea. Art. 59 din Codul muncii dispune că este interzisă concedierea:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap[5], situație sau res-

---

[1] Ovidiu Ținca, *Comentarii și propuneri...*, în „Dreptul" nr. 10/2012, p. 142.

[2] Curtea de Apel Suceava, decizia civilă nr. 421/R/2005 (portal.just.ro).

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 113/R/2008, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 253.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 5730/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013, p. 103.

[5] Curtea de Justiție a Comunității Europene (marea cameră) cauza nr. C – 13/05, Hotărârea din 11 iulie 2006 (publicată în „Curierul judiciar" nr. 9/2006, p. 37-38) a decis că este interzisă discriminarea bazată pe existența unei dizabilități, aplicabilă și în ceea ce privește concedierea, prevăzută la art. 2 alin. (1) și art. 3 alin. (1) lit. c) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000.

ponsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală[1];

b) pentru exercitarea dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Aceste interdicții sunt şi consecința existenței principiului egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă, a interzicerii discriminării (art. 5 din Codul muncii)[2], a reglementării dreptului salariaților de a participa la acțiuni colective şi de a constitui sau adera la un sindicat [art. 39 alin. (1) lit. l) şi m)][3].

Dar, concedierea pentru participarea la grevă este interzisă numai dacă acest drept se exercită în condiții de legalitate. Într-adevăr, potrivit Legii dialogului social nr. 62/2011 participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților şi nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora [art. 196 alin. (1)]. De altfel, în temeiul art. 51 alin. (1) lit. f) din Codul muncii, participarea la grevă constituie o cauză de suspendare a contractului individual de muncă. Însă, dacă salariații participă la grevă neorganizată potrivit legii sau deşi instanța de judecată a dispus încetarea grevei ca ilegală sau suspendarea ei, angajatorul îi poate concedia disciplinar pe cei vinovați[4].

Potrivit art. 60 alin. (1) din acelaşi Cod, concedierea nu poate fi dispusă în următoarele situații:

„a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate[5];

„Această interdicție nu permite desfacerea contractului de muncă numai din cauza dizabilității, în condițiile în care, având în vedere obligația angajatorului de a asigura condiții rezonabile de muncă pentru persoanele cu handicap, desfacerea nu este justificată de faptul că persoana în cauză nu este capabilă şi dornică să îşi îndeplinească obligațiile esențiale cerute la locul său de muncă.

Boala nu poate fi considerată ca motiv suplimentar pe lângă cele în legătură cu care directiva interzice orice discriminare".

Curtea a reținut că „prin dizabilitate se înțelege o limitare care izvorăşte îndeosebi din deficiențele fizice, mentale sau psihice şi care stânjeneşte participarea persoanei în cauză la viața profesională pentru o perioadă îndelungată. Noțiunea de dizabilitate nu poate fi în niciun caz pur şi simplu asimilată celei de boală".

A se vedea pentru alte amănunte, Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la discriminarea pe criteriul handicapului în cazul concedierii salariatului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2009, p. 63-68.

Curtea a mai decis că, în principiu, obezitatea nu constituie un motiv de discriminare avut în vedere de Directiva 2000/79 privind egalitatea de tratament în materie de muncă (Hotărârea din 11 iulie 2006, Cauza C-13/05). Totuşi, ca excepție, poate constitui un atare motiv (în caz de concediere) atunci când obezitatea salariatului durează pe întreaga perioadă în care este angajat şi această stare îl împiedică să participe efectiv la viața profesională datorită mobilității sale reduse şi supravegherii patologice la care este supus, ceea ce antrenează o diminuare a exercitării activității sale profesionale (Hotărârea din 18 decembrie 2014, Cauza C-354/13, în „Revue de droit du travail" n° 2 février 2015, p. 81).

[1] Această dispoziție concretizează normele Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul forței de muncă şi exercitării profesiei (Convenția nr. 111 din anul 1958) şi pe cele privind obiectivele politicii sociale (Convenția nr. 117 din anul 1962).

[2] În *Franța*, de exemplu, s-a decis că este discriminatorie concedierea unui salariat, şef de sală într-un restaurant de prestigiu, luată pe motivul că statutul localului şi al clientelei nu permite portul cerceilor de către bărbați.

Curtea de Casație a decis că acea concediere este o măsură discriminatorie fondată, în acelaşi timp pe sex dar şi pe aparență fizică (Soc. 11 ianuarie 2012, n° 10-166555, în Revue de droit du Travail n° 2 – februarie 2012, p. 71).

[3] Curtea Europeană a Drepturilor Omului (Marea Cameră, Hotărârea din 11 ianuarie 2006, Sørensen şi Rasminssen contra Danemarcei) a statuat: „Concedierea unui salariat pe motiv ca nu este membru al unui anumit sindicat ori condiționarea angajării în muncă de apartenența la un anumit sindicat, cu care angajatorul a încheiat o convenție de monopol sindical, aduce atingere substanței înseşi a libertății de asociere, în ceea ce priveşte aspectul negativ al dreptului, fără ca un just echilibru să fie păstrat între interesele în conflict, aşa că dreptul negativ sindical nu a fost protejat, art. 11 din Convenție fiind violat (în „Curierul Judiciar" nr. 3/2006, p. 31).

[4] A se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 216.

[5] În literatura juridică, se susține că „pentru a nu se inocula ideea că exclusiv femeilor le revine rolul de creştere a copilului, ar fi fost indicat ca normele de dreptul muncii, pe lângă posibilitatea dată taților de a-şi lua concediu paternal (Legea nr. 210/1999)... ar fi fost mai corect să se instituie şi în privința lor o protecție în raport cu imposibilitatea desfacerii contractului de muncă pe durata concediului paternal, aşa cum se prevede pentru femei în alin. (1) lit. d) din Codul muncii" (Gianina Anemona Cudrițescu, *Unele Observații cu privire la reflectarea principiului egalității de şanse între bărbați şi femei în legislația română*, în „Dreptul" nr. 7/2006, p. 127).

e) pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani[1];

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat; [2]

h) pe durata efectuării concediului de odihnă"[3].

Observăm că în conformitate cu textul citat, concedierea nu poate fi dispusă în acele situaţii în care contractul individual de muncă este suspendat de drept sau la iniţiativa salariatului.

În practică, cele mai frecvente situaţii sunt întâlnite în legătură cu interdicţia concedierii „pe durata incapacităţii temporare de muncă".

Desigur că încălcarea acestei interdicţii va conduce la sancţiunea nulităţii absolute a măsurii luate de angajator[4]. Într-adevăr, atâta timp cât raportul de muncă al salariatului este suspendat de drept în situaţia incapacităţii de muncă, angajatorul nu poate dispune nicio măsură de natură a duce la încetarea contractului individual de muncă[5]. Pe durata suspendării acestui contract, se suspendă şi termenul de preaviz „ceea ce presupune nu numai suspendarea emiterii deciziei de concediere", dar şi, mai ales, în mod, necesar suspendarea concedierii[6]. Interdicţia concedierii, însă, operează la momentul emiterii deciziei de concediere şi nu la cel la care devine efectivă concedierea[7].

Se impune subliniat că incapacitatea de muncă trebuie dovedită de *un certificat medical*, eliberat în condiţiile prevăzute de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate şi de Normele de aplicare a acestei ordonanţe, aprobate prin Ordinul nr. 60/2006 al ministrului sănătăţii şi nu de o adeverinţă medicală care atestă o stare de boală"[8].

Obligaţia angajatorului de a nu dispune concedierea pe durata incapacităţii temporare de muncă „stabilită prin certificat medical conform legii" însă, nu a avut ca scop de a crea

---

[1] În sensul dispoziţiilor de la lit. c)-e) este şi art. 10 alin. (6) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013): „Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) salariata/salariatul se află în concediul pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu dizabilităţi;

c) salariatul se află în concediu parental".

Se exceptează concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului (art. 10 alin. 7)

[2] Textul a fost declarat neconstituţional prin Decizia nr. 814/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 950 din 22 decembrie 2015).

[3] Se consideră că acest caz nu este aplicabil şi funcţionarilor publici, inclusiv poliţiştilor. Dar, s-ar impune, ca toate situaţiile reglementate de art. 60 din Codul muncii pentru care este interzisă concedierea salariaţilor ar trebui să se regăsească şi în Statutul funcţionarilor publici (Ovidiu Macovei, Paul Bălţăţeanu, *Controverse referitoare la destituirea poliţiştilor şi, în general, a funcţionarilor publici pe perioada efectuării concediului de odihnă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2007, p. 71-77).

[4] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia civilă, decizia, nr. 2436/2004, în Buletinul Jurisprudenţei, Culegere de decizii pe anul 2004, Editura All Beck, 2005, p. 223-224.

În acelaşi sens este şi Curtea de Apel Alba Iulia, Secţia pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 883/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 51.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5303/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 140.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5724/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013, p. 137.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4587/R/2011.

[8] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi familie şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 72/CM/2007.

posibilitatea obținerii unui asemenea act care să fie folosit *pro causa* pentru a înlătura efectele deciziei de concediere, ci s-a urmărit protejarea efectivă a salariatului de un eventual abuz al angajatorului pe durata acelei incapacități. Se cunoaşte că şi în relațiile de muncă, buna-credință se prezumă, iar reaua-credință trebuie dovedită[1].

Atâta timp cât salariatul nu aduce la cunoştința angajatorului certificatul medical, acesta nu poate constata starea de incapacitate de muncă. Drept urmare, interdicția concedierii instituită de art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii este înlăturată[2].

În legătură cu dispoziția art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul muncii[3], se impune precizat că interdicția salariatei gravide este statornicită şi de art. 10 alin. (6) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbați, precum şi de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă. Numai că acest din urmă act normativ, în spiritul Directivei 92/85/CE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității şi sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care alăptează (art. 10), adaugă: interdicția operează în cazul concedierii „din motive ce au legătură cu starea sa" [art. 21 alin. (1) lit. a)].

Într-o cauză (C-63/08, Pontin) din 29 octombrie 2009[4], Curtea Europeană de Justiție, a hotărât, în sinteză, că potrivit art. 10 şi 12 din aceeaşi Directivă, statele membre trebuie, în esență, să ia măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor pe perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate. Curtea a reținut, totodată, că art. 10 din Directiva 92/85/CEE nu prevede nicio excepție sau derogare de la interdicția concedierii femeii gravide, *afară de cazurile excepționale care nu au legătură cu starea acesteia*[5].

Există o jurisprudență națională bogată în privința interdicției concedierii femeii salariate. Astfel, s-a decis că interdicția concedierii în perioada în care salariata este însărcinată are ca scop (chiar în detrimentul intereselor angajatorului) asigurarea protecției salariatei, care, în această perioadă este vulnerabilă, astfel încât, o asemenea măsură să nu poată dăuna grav sănătății mamei salariate sau copilului[6].

Dispozițiile de excepție ale art. 60 alin. (1) lit. c) care reglementează interdicțiile de concediere sunt de strictă interpretare, textul referindu-se numai la ipoteza în care angajatorul avea cunoştință, la data emiterii deciziei de concediere, despre starea de graviditate a salariatei concediate, iar nu şi la situația în care salariata a informat angajatorul despre starea în care se afla după data emiterii deciziei de concediere, chiar dacă în interiorul termenului de preaviz, înainte ca această decizie să-şi producă efecte[7].

---

[1] Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia nr. 480/2008 (Jurindex).

[2] Într-un caz s-a reținut: concedierea nu poate fi dispusă pe perioada incapacității temporare de muncă, cât timp contractul este suspendat de drept. Dar, decizia de concediere este nulă câtă vreme efectele sale au fost suspendate până la încetarea incapacității temporare de muncă (Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia nr. 108/R-CM/2008, portal.just.ro).

Însă, legal suspendarea deciziei de concediere până la încetarea incapacității temporare de muncă nu poate conduce la concluzia respectării dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, care interzic concedierea în atare condiții, iar nu doar suspendarea executării unei astfel de măsuri (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2469/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă*..., p. 55).

[3] A se vedea Alexandru Țiclea, *Interdicția concedierii salariatei gravide*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014.

[4] http://www.juridice.ro/89587/concedierea-lucratoarelor-gravide-care-au-nascut-de-curand-sau-care-alapteaza-constrangeri-procedurale-cjce-c-63-08-pontin.html

[5] Hotărârea din 30 iunie 1998 în cauza C-394/96, Brown (pct. 18 din considerente).

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3846/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă*..., p. 72.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1723/R/2010, cu comentariu de Lucia Uță, în „Revista română de jurisprudență" nr. 5-6/2010, p. 193-197.

Salariata, pentru a fi protejată de textul menționat, trebuie, anterior emiterii deciziei de concediere, să fi înregistrat la angajator o notificare și certificatul medical care să ateste starea de graviditate[1].

În același timp s-a considerat că legiuitorul nu a prevăzut condiția înștiințării în scris cu privire la starea de graviditate a salariatei, astfel încât acesta poate lua la cunoștință de această situație prin orice modalitate. Fiind vorba de o simplă împrejurare de fapt acesta poate fi dovedită de către salariat prin orice mijloc de probă (martori, interogatoriu, înscrisuri)[2], atât personal cât și printr-un împuternicit.

S-a mai reținut că angajatorul poate solicita salariatei gravide să prezinte un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să ateste această stare[3]. Dar, el nu poate pretinde salariatei să facă demersuri mult prea oneroase pentru a-i aduce la cunoștință starea de graviditate. Comunicarea poate avea loc și prin intermediul corespondenței[4].

Salariata, însă, nu își poate invoca propria culpă pentru a obține protecția normei juridice. Prin urmare, se poate reține, ca fiind un abuz de drept, ce este sancționat cu neaplicarea interdicției de încetare a contractului individual de muncă, lipsa nejustificată a salariatei de la locul de muncă și neprezentarea angajatorului a actelor medicale din care să rezulte un potențial risc pentru sarcina sa, care ar fi împiedicat-o să își desfășoare activitatea în acel loc de muncă și care ar fi necesitat obținerea unui concediu medical sau concediu de risc maternal[5].

Însă, nici angajatorul nu se poate apăra, invocând, de exemplu, că acea concediere nu are legătură cu starea de graviditate a salariatei, ci măsura este justificată de dificultăți economice (reducerea cu 80% a importului de marfă)[6].

În concluzie, se poate aprecia că, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă [art. 2 lit. c) și art. 21 alin. (1) lit. a)], precum și al Directivei 92/85/CE privind introducerea unei măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă în cazul lucrătoarelor gravide, a celor care au născut recent sau care alăptează (art. 10), prin derogare de la dispozițiile Codului muncii [art. 60 alin. (1) lit. c)] și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați [art. 10 alin. (6)], este posibilă concedierea salariatei pentru motive care nu au legătură directă cu starea sa și pe care angajatorul trebuie să le justifice temeinic. Nu poate fi de conceput ca o astfel de salariată să nu poată fi concediată pentru săvârșirea unor abateri grave, de exemplu, lipsește nemotivat de la locul de muncă o perioadă îndelungată[7]. Într-adevăr, în cazul în care concedierea nu are legătură directă cu starea de graviditate a salariatei, decizia de concediere a angajatorului este legală[8].

Clauza 5 pct. 4 din Directiva 2010/18/UE prevede că „statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva unui tratament defavorabil sau

---

[1] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, precum și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 478/CM/2007, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 1 /2008, p. 41.

[2] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, precum și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 828/2008 (Jurindex).

[3] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, precum și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 759/2008 (Jurindex).

[4] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, conflictele de muncă și asigurările sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 940/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3846/R/2009, *cit. supra*.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 273/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2010, p. 101-102.

[7] A se vedea Alexandru Țiclea, *Interdicția concedierii salariatei gravide*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014, p. 12-19.

[8] Ovidiu Ținca, *Considerații în legătură cu interpretarea interdicției legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere), în lumina Directivei 92/85/CEE*, în „Dreptul" nr. 9/2014, p. 108.

a concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creşterea copilului în conformitate cu legislaţia naţională, convenţiile colective şi/sau practicile naţionale".

Termenul *concediere* în acest caz, s-a decis, trebuie interpretat în sensul lui material, de operaţiune, privită ca operaţiune juridică, şi nu doar sub aspect formal, de întocmire a unui act constatator denumit „decizie de concediere", care, în fapt, concretizează voinţa angajatorului luată cu mult timp înainte, dar imposibil de pus în practică, din cauza unei interdicţii legale. Emiterea deciziei de concediere în prima zi în care salariata a revenit la locul de muncă nu a reprezentat decât punerea în aplicare a măsurii luate anterior[1], când aceasta se afla în concediul pentru creşterea copilului, ceea ce nu este admisibil.

Declarând neconstituţional textul de la art. 60 alin. (1) lit. g) referitor la interdicţia temporară de concediere a reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor, prin Decizia nr. 814/2015[2], Curtea Constituţională a reţinut că textul respectiv „nu distinge între situaţiile în care concedierea pentru unul din motivele prevăzute de art. 61 şi 65 din Codul muncii ar avea legătură cu activitatea sindicală şi situaţiile în care nu există această legătură, doar în aceste din urmă situaţii concedierea pentru unul din motivele de la art. 61 şi 65 putând fi justificată. Astfel, textul de lege criticat instituie o prezumţie absolută a existenţei legăturii între activitatea sindicală şi unul din motivele de concediere prevăzute de art. 61 şi 65 din Codul muncii. Or, protecţia persoanelor alese în funcţii de conducere ale organismului sindical trebuie să funcţioneze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfăşurată [astfel cum este prevăzută de art. 220 alin. (2) din Codul muncii], iar nu şi în ceea ce priveşte activitatea profesională - de bază - a angajatului"[3]. De asemenea, a constatat că „în situaţiile în care motivele de concediere prevăzute de art. 61 şi 65 din Codul muncii au legătură cu motivul ce priveşte îndeplinirea mandatului în cadrul organismului sindical, tratamentul juridic diferenţiat al persoanelor ce ocupă funcţii eligibile într-un organism sindical, prin reglementarea unor măsuri speciale şi mai eficiente de apărare a stabilităţii raporturilor de muncă, instituit prin dispoziţiile de lege criticate, este justificat în mod obiectiv şi rezonabil, aşa cum a reţinut Curtea în jurisprudenţa sa constantă... Însă, în ipotezele în care nu există o legătură între activitatea sindicală şi concedierea pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 şi 65 din Codul muncii, Curtea constată că instituirea tratamentului juridic diferit al persoanelor cu funcţii eligibile într-un organism sindical, şi anume interdicţia de concediere a acestora, nu are o justificare obiectivă şi rezonabilă, protecţia acestor persoane trebuind să funcţioneze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfăşurată. Prin urmare, textul de lege criticat, interzicând concedierea salariaţilor cu funcţii eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care aceasta nu are legătură cu activitatea sindicală desfăşurată, instituie un privilegiu al acestor persoane faţă de ceilalţi salariaţi, sub aspectul garanţiilor pentru neîngrădirea dreptului la muncă, ceea ce contravine dispoziţiilor art. 16 din Constituţie." Dintr-o altă perspectivă, Curtea a reţinut că „interzicerea absolută a concedierii, atât pentru motive care ţin de persoana salariatului (şi anume arestarea preventivă sau arestarea la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, constatarea inaptitudinii fizice şi/sau psihice a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; necorespunderea profesională cu locul de muncă în care este încadrat), cât şi pentru motive care nu ţin de persoana salariatului (şi anume desfiinţarea locului de muncă), îngrădeşte dreptul angajatorului de a-şi organiza în plan intern

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1810/2013, cit. de Daniela-Georgeta Enache, *Discuţii privind unele dintre drepturile salariatului care a beneficiat de un concediu pentru creşterea copilului*, în „Dreptul" nr. 3/2015, p. 133, nota 24.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 950 din 22 decembrie 2015.

[3] Din păcate, cu puţin timp înainte, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie a respins (prin decizia nr. 19/2015), ca inadmisibil, recursul în interesul legii privind contrarietatea dintre prevederile art. 60 alin. (1) lit g) şi cele ale art. 220 alin. (2) din Codul muncii, coroborate cu art. 10 din Legea nr. 62/2011.

Privind comentariul şi critica acestei decizii, a se vedea, Alexandru Ţiclea, *Dispoziţii legale contradictorii privind interdicţia concedierii liderilor sindicali*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2015, p. 17-21.

activitatea, prin limitarea dreptului de a concedia - chiar şi în condiţiile stricte prevăzute de lege. Astfel, imposibilitatea absolută a angajatorului de a concedia persoanele care ocupă funcţii eligibile într-un organism sindical (cu cele două excepţii prevăzute de lege) reprezintă o limitare a activităţii economice, prin îngrădirea prerogativei angajatorului de a hotărî cu privire la organizarea activităţii sale în unitate, limitare evidentă, de exemplu, în cazul desfiinţării locului de muncă". În concluzie, Curtea a constatat că „dispoziţiile de lege criticate, prin interzicerea de a concedia persoanele care ocupă funcţii eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care concedierea nu are legătură cu activitatea sindicală, contravin dispoziţiilor constituţionale ale art. 16 privind egalitatea în faţa legii, ale art. 44 privind dreptul de proprietate privată şi ale art. 45 privind activitatea economică.

În consecinţă, instanţele judecătoreşti, în cadrul analizării legalităţii deciziei de concediere a unui salariat care are şi o funcţie eligibilă într-un organism sindical, sunt cele care examinează dacă există vreo legătură între motivul de concediere avut în vedere (prevăzut la art. 61 - motive care ţin de persoana salariatului sau art. 65 - motive care nu ţin de persoana salariatului, din Codul muncii) şi îndeplinirea mandatului pe care salariatul care ocupă o funcţie eligibilă în cadrul organismului sindical l-a primit de la salariaţii din unitate, angajatorului revenindu-i, potrivit art. 272 din Codul muncii, sarcina de a dovedi legalitatea deciziei de concediere. În cazul în care se constată vreo legătură între motivul de concediere şi activitatea de îndeplinire a mandatului pe care salariatul care ocupă o funcţie eligibilă într-un organism sindical l-a primit de la salariaţii din unitate, decizia de concediere a acestuia este nelegală, în baza art. 220 alin. (2) din Codul muncii, potrivit căruia, pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate"[1].

De la dispoziţiile art. 60 alin. (1) din Codul muncii există o excepţie reglementată la alin. (2) în ipoteza reorganizării judiciare, a falimentului angajatorului[2] sau a dizolvării angajatorului[3].

Este o excepţie firească având în vedere că reorganizarea judiciară, cu atât mai mult falimentul, sunt împrejurări obiective care presupun desfiinţarea unor posturi sau chiar, după caz, dispariţia angajatorului.

Într-o asemenea situaţie, măsura concedierii fiind legală, nu se mai poate lua în discuţie reintegrarea salariatului ori plata despăgubirilor până la reintegrare.

Totodată, faptul că salariatului nu i s-a plătit perioada de preaviz nu este un motiv care să atragă nulitatea deciziei de concediere, cel în cauză având posibilitatea să se înscrie în tabelul creditorilor pentru recuperarea creanţelor[4].

Dar, dacă în cuprinsul deciziei de concediere nu se face referire la Legea insolvenţei, ci la prevederile art. 65 din Codul muncii, care reglementează concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, devin aplicabile dispoziţiile acestui Cod privind condiţiile de formă (şi fond) ale deciziei de concediere[5].

---

[1] Salutăm soluţia Curţii Constituţionale în favoarea căreia noi am militat constant (inclusiv prin ediţia anterioară a tratatului). Se pune astfel ordine într-o materie în care datorită prevederilor legale contradictorii, practica instanţelor judecătoreşti nu era unitară şi nici nu se întrezărea o asemenea perspectivă având în vedere decizia Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie nr. 19/2015, care nu rezolvase problema supusă atenţiei sale.

[2] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi familie, precum şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 156/2008 (Jurindex).

[3] Excepţia este reluată de art. 10 alin. 7 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi în ceea ce priveşte femeia gravidă, concediul de maternitate, concediul pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1, 2 (3) ani, precum şi de art. 25 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 în ceea ce priveşte concediul pentru creşterea copilului şi perioada în care salariata/salariatul se află în plata stimulentului de inserţie.

[4] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi familie, precum şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 494/R/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia nr. 282/2008 (Jurindex).

Credem că dintr-o eroare de tehnică legislativă este prevăzută ca excepție de la interdicția concedierii și dizolvarea angajatorului [art. 60 alin. (2)], având în vedere că acest caz nu este unul în care poate fi dispusă concedierea, ci unul de încetare de drept a contractului individual de muncă [art. 56 alin. (1) lit. a)].

Distinct de interdicțiile statornicite de Codul muncii, dar cu reluarea unora dintre acestea, art. 21 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003[1], prevede că este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu, în cazul:

a) salariatei gravide, care a născut recent (dar nu mai târziu de 6 luni) ori care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa[2];

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;

c) salariatei care se află în concediu de maternitate;

d) salariatei care se află în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani[3];

e) salariatei care se află în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, cu afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

Interdicția referitoare la concediul de risc maternal extinde o singură dată, cu până la 6 luni, după revenirea salariatei în unitate[4].

Dispozițiile de mai sus nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau falimentului angajatorului[5].

În sensul dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003, cărora li se aduc corecturi, art. 25 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor[6] prevede:

Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei/salariatului care se află în:

- concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

- plata stimulentului de inserție care se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani [alin. (2)].

Identic cu Ordonanța Guvernului nr. 96/2003 se dispune că interdicția concedierii se extinde o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate [art. 25 alin. (3)], iar ea nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului [alin. (4)][7].

Diferit de situațiile reglementate de art. 60 alin. (1), art. 173 alin. (3) din Codul muncii dispune că transferul întreprinderii, al unității sau al unei părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent, ori de către cesionar.

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

---

[1] Privind protecția maternității la locurile de muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 154/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 445 din 22 iunie 2015).

[2] Asemănător, potrivit dreptului francez, după concediul de maternitate, salariata beneficiază timp de patru săptămâni de o protecție contra concedierii calificată ca „relativă". Aceasta nu poate interveni decât în două cazuri: greșeală gravă dar nelegată de sarcină; imposibilitatea menținerii contractului pentru un motiv străin de sarcină ori de naștere (Delphine Gardes, *Congé de maternité suivi de congés annuels: report de la période de protection relative à la reprise effective du travail*, în „Revue de droit du travail" nº 9 – septembre 2014, p. 547-548).

[3] Sunt vizați și salariații bărbați aflați în situațiile respective.

[4] „Termenul de 6 luni se calculează în raport cu data revenirii definitive a salariatei/salariatului în unitate, moment ce ar trebui corelat cu data la care salariatul reia activitatea fără posibilitatea de a mai pretinde un alt concediu întemeiat pe creșterea copilului" (Daniela-Georgeta Enache, *op. cit.*, p. 134).

[5] În acest sens este și art. 10 alin. (7) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010, modificată ulterior.

[7] A se vedea *infra* §5 Încetarea contractelor individuale de muncă în conformitate cu art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență.

Este vorba aşadar, de o interdicţie legală privind concedierea, a cărei încălcare se sancţionează cu anularea măsurii luate de angajator[1]. Dar, trebuie precizat, că în temeiul normelor europene[2], doar operaţiunea transferului nu poate constitui motiv de concediere; o asemenea măsură este posibil determinată de „motive economice, tehnice sau organizatorice şi care implică schimbări în ce priveşte ocuparea forţei de muncă"[3].

27. Procedura concedierii. Pentru a evita abuzurile angajatorilor, în scopul asigurării stabilităţii în muncă a salariaţilor şi a respectării dreptului acestora la apărare, Codul muncii cuprinde mai multe reguli care trebuie respectate cu ocazia concedierii.

A. *Cercetarea prealabilă*[4]. În temeiul art. 63 din Codul muncii, concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării prealabile[5].

În vederea desfăşurării ei, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator[6] să realizeze cercetarea, prevăzându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii. Cu această ocazie, el are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare [art. 251 alin. (2) şi (4)].

Numai dacă salariatul nu se prezintă la convocare fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună concedierea, fără efectuarea cercetării prealabile [art. 251 alin. (3)].

Neefectuarea cercetării are drept consecinţă nulitatea absolută a concedierii [art. 251 alin. (1)][7], evident cu excepţia cazurilor în care însăşi persoana respectivă este vinovată de faptul că nu a fost ascultată[8].

Privind obligativitatea cercetării în cazul concedierii, în practica judiciară au fost reţinute următoarele soluţii:

– efectuarea cercetării este o condiţie imperativă a legii, întrucât ea reprezintă singura concretizare a garanţiei de respectare a dreptului la apărare pe toată durata desfăşurării acţiunii disciplinare de către cei investiţi cu dreptul de a aplica sancţiunea[9];

– explicaţiile trebuie cerute salariatului anterior desfacerii contractului individual de muncă şi nu ulterior luării acestei măsuri;

– obligaţia cercetării prealabile incumbă numai pentru acela care aplică sancţiunea, iar nu şi pentru alţi factori care efectuează anumite constatări şi controale[10];

– cercetarea prealabilă trebuie efectuată conform metodologiei stabilite expres de prevederile art. 51 alin. (2) (3) şi (4) din Codul muncii şi care comportă mai multe etape, între

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 720/R/2009, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 98-102.

[2] Art. 4 alin. (1) din Directiva 2001/23/Ce din 12 martie 2001 privind aproprierea legislaţiei statelor membre referitoare la menţinerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderii, unităţii sau părţi de întreprinderi sau unităţi.

[3] Ovidiu Ţinca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii*, în „Dreptul" nr. 3/2013, p. 186.

[4] A se vedea şi *infra*, Cap. XVIII „Răspunderea disciplinară", §8, pct. 33.

[5] Cercetarea prealabilă trebuie efectuată şi în ipoteza în care cercetarea faptei, considerată nu doar abatere disciplinară, ci şi infracţiune, a avut loc pe parcursul urmăririi şi/sau judecăţii penale (Şerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaţilor cu răspunderea penală şi contravenţională*, în „Dreptul" nr. 4/2006, p. 180-182).

[6] Potrivit jurisprudenţei franceze, finalitatea însăşi a procedurii prealabile şi a regulilor privind notificarea concedierii interzice angajatorului de a da mandat unei persoane străine de întreprindere pentru a îndeplini procedura de concediere până la finalizarea sa. Ca urmare, îndeplinirea acestei proceduri de o persoană din afara întreprinderii constituie o concediere lipsită de cauză reală şi serioasă (Soc. 7 decembrie 2011, nº 10-30222, în Revue de droit du Travail nº 1- ianuarie 2012, p. 6).

[7] Curtea de Apel Timişoara, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 251/2011 (portal.just.ro).

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1872/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 92-93.

[9] Judecătoria sectorului 2 Bucureşti, sentinţa civilă nr. 1450/1996.

[10] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a III-a civilă, decizia nr. 129/1994, în *op. cit.*, p. 57.

care sesizarea conducerii unității, convocarea și ascultarea salariatului căruia i se impută fapta și cercetarea apărărilor acestuia, formulate cu ocazia ascultării de către cel mandatat special cu o asemenea sarcină[1];

– existența unei note explicative nu dovedește îndeplinirea procedurii privind efectuarea cercetării prealabile în condițiile în care salariatului nu i-a fost adusă la cunoștință învinuirea pentru care este cercetat, nefiindu-i acordat dreptul de a-și formula eventualele apărări și de a oferi probe și motivații în spiritul celor arătate[2];

– dacă salariatul, care a comis o abatere disciplinară, refuză să se conformeze măsurilor întreprinse de unitate pentru efectuarea cercetării prealabile, luarea măsurii concedierii nu mai este condiționată de cunoașterea susținerilor și apărărilor formulate de salariat cu privire la fapta care i se impută[3];

– sunt motive întemeiate care împiedică efectuarea cercetării prealabile următoarele fapte ale salariatului: sustragerea în orice mod de la îndeplinirea acestei proceduri, părăsirea unității fără a se prezenta la convocarea făcută, lipsa nejustificată de la serviciu sau alte asemenea împrejurări imputabile[4];

– dacă salariatul refuză să dea explicațiile solicitate, se consemnează aceasta într-un document scris, urmând ca apoi să fie aplicată sancțiunea disciplinară[5];

– neprezentarea salariatului la convocarea făcută de angajator în vederea efectuării cercetării prealabile nu constituie o abatere disciplinară distinctă; singura consecință a acestei neprezentări constă în aceea că sancțiunea poate fi dispusă fără a mai fi necesară efectuarea cercetării disciplinare prealabile[6].

În practica judiciară s-a reținut că „respectarea prevederilor legale imperative relative la procedura cercetării disciplinare prealabile reprezintă o obligație legală de fond intrinsecă măsurii sancționării disciplinare fiind o garanție a respectării dreptului la apărare al salariatului mai înainte de aplicarea sancțiunii disciplinare, iar încălcarea acestuia constituie cauză de nulitate absolută expresă a măsurii dispuse față de prevederile art. 251 alin. (1)-(4) din Codul muncii care sancționează cu nulitatea absolută aplicarea sancțiunii disciplinare în lipsa cercetării disciplinare prealabile în chiar ziua cercetării, care nu se rezumă la convocarea salariatului la efectuarea cercetării disciplinare prealabile și la luarea unei „note explicative" din întrebări preformulate (din care rezultă că angajatorul nu solicită să afle și nu este interesat de apărările salariatului, ci doar răspunsul la unele întrebări ale angajatorului), ci la respectarea întregii proceduri prevăzute de lege și a tuturor garanțiilor oferite salariatului în scopul respectării dreptului la apărare al acestuia anterior sancționării sale"[7].

B. ***Evaluarea prealabilă a salariatului.*** Este prevăzută în cazul concedierii pentru necorespundere profesională.

Existența în contractul individual de muncă[8] (sau actul adițional) „a obiectivelor de performanță și a criteriilor de evaluare profesională nu îi conferă angajatorului - în cazul nerealizării lor – dreptul de a-l concedia pe salariat fără evaluarea sa prealabilă, conform art. 63

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 947/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 189-191.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 903/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 197-198.

[3] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 243/1993, în *Culegere ... pe anii 1993-1997*, p. 248-249.

[4] Curtea de Apel București, Secția a III-a civilă, decizia nr. 260/1994, în, *op. cit.*, p. 58.

[5] Tribunalul București, Secția a III-a civilă, decizia nr. 1014/1997, *op. cit.*, p. 243-244.

[6] Tribunalul Dolj, sentința civilă, nr. 947/2003; Curtea de Apel Craiova, Secția conflicte de muncă, decizia nr. 3419/2003, cit. de Sorin Duicu în *Refuzul neîntemeiat al salariatului de a se prezenta la convocarea în vederea cercetării disciplinare prealabile poate constitui el însuși o abatere disciplinară?*, în „Dreptul" nr. 9/2004, p. 84.

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1529/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 102-103.

[8] Ion Traian Ștefănescu, *Răspunsuri la provocări ale practicii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 18.

alin. (2) din Codul muncii". Salariatul, avizat de la început, prin încheierea contractului, sau ulterior prin semnarea actului adițional, asupra criteriilor de evaluare și în legătură cu obiectivele de performanță individuală – va trebui supus, anterior concedierii pentru necorespundere profesională, evaluării prealabile.

Procedura de evaluare, *având, desigur, obiective profesionale*, se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau în lipsa acestuia prin regulamentul intern[1]. Legiuitorul [prin art. 63 alin. (2)], acordă așadar, preeminență în ceea ce privește stabilirea procedurii de evaluare, contractului colectiv. Și numai în lipsa acestuia ori a clauzelor sale privind acea procedură se va apela la regulamentul intern. Apare firească opțiunea legiuitorului de vreme ce pe calea negocierii colective se pot stabili orice „drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă" [art. 229 alin. (1) din Codul muncii][2]. Desigur, este ilogic ca procedura în discuție să fie prevăzută în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității[3] și numai în lipsa acesteia, excepțional prin contractul colectiv superior (de la nivelul grupului de unități sau al sectorului de activitate). În aceste din urmă ipoteze, procedura evaluării ar putea fi stabilită și prin regulamentul intern al angajatorului.

S-ar impune ca la elaborarea procedurii de evaluare să se țină seama de Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 166 din anul 1982, conform căreia „un lucrător va putea fi concediat pentru necorespundere profesională numai dacă continuă să *nu* se achite de sarcinile de serviciu în mod corespunzător deși angajatorul i-a dat instrucțiunile necesare și l-a avertizat în scris asupra acestui lucru, după expirarea unui termen rezonabil care ar trebui să-i permită să se pună la punct cu cerințele profesionale". Așa fiind, evaluarea ar trebui precedată de atenționarea salariatului despre lipsurile profesionale care le manifestă și de acordarea îndrumărilor necesare pentru eliminarea acestor lipsuri, într-un anumit termen. Numai după aceea, el va putea fi supus evaluării prevăzută de art. 63 alin. (2) din Codul muncii.

Procedura evaluării profesionale va trebui să cuprindă mai multe etape:

- constituirea comisiei de evaluare, prin actul reprezentantului legal al angajatorului, alcătuită, după caz, din șeful ierarhic al salariatului, specialiști din domeniul său de activitate, inspectori de resurse umane, reprezentanți ai sindicatului etc.;
- convocarea salariatului în scris, indicându-se locul, ziua, ora întrevederii, scopul și obiectul acesteia, modalitatea de examinare etc.;
- eventual stabilirea unei tematici (bibliografii) care va fi avută în vedere la evaluarea și comunicarea acesteia în timp util salariatului;
- examinarea propriu-zisă a evaluatului de către comisia respectivă;
- stabilirea criteriilor de evaluare (notare);
- modalitatea de adoptare a hotărârii comisiei și comunicarea acesteia salariatului și conducerii unității;
- posibilitatea celui evaluat de a contesta hotărârea comisiei, organul intern competent și termenul de contestare.

Se înțelege că hotărârea comisiei de evaluare are un caracter consultativ pentru angajator; numai lui îi revine competența de a decide concedierea. Însă, decizia lui trebuie întemeiată pe criterii obiective și verificabile, care să ateste fără dubii că salariatul concediat nu corespunde profesional funcției sau meseriei etc. pe care o exercită. Aceste criterii trebuie raportate la activitatea normală sau obișnuită la care s-a obligat salariatul în baza contractului său de muncă, conform sarcinilor de serviciu din fișa postului[4], și, evident, obiectivelor de performanță

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 5931/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 175-176.

[2] Șerban Beligrădeanu, *Evaluarea profesională efectuată de către angajator pe durata executării contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 6/2006, p. 120

[3] În sensul că procedura evaluării ar fi trebuit să fie stabilită prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității, a se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Modificările Codului muncii...*, p. 72

[4] Ovidiu Ținca, *Observații privind contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 39.

ce i-au fost stabilite. De aceea, s-a reținut judicios că „angajatorul trebuie să probeze fapte obiective sau repetate de natură să evidențieze astfel de carențe profesionale, care se delimitează de neîndeplinirea accidentală, dar culpabilă a obligațiilor de serviciu, situație în care poate interveni concedierea disciplinară"[1]. Dar, în situația introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se poate face numai când el a beneficiat de formare profesională în respectiva materie[2].

Concedierea dispusă fără să se fi efectuat evaluarea profesională, [prevăzută de art. 63 alin. (2) din Codul muncii], este nulă în mod absolut (în temeiul art. 78 din Codul muncii[3]), chiar dacă pe fond măsura ar fi temeinică, adică cel în cauză este necorespunzător postului pe care îl ocupă.

Trebuie precizat însă, că instanța de judecată nu are competență de a aprecia asupra pregătirii celui concediat pentru necorespundere profesională, angajatorul fiind singurul în măsură să decidă, în funcție de întreaga activitate și performanțele salariatului său. Instanța verifică doar respectarea procedurii de evaluare și, pe baza înscrisurilor depuse la dosar de cele două părți, poate aprecia dacă lacunele profesionale ale salariatului contestator justifică măsura luată[4].

C. *Propunerea unor alte locuri de muncă vacante.* Este prevăzută de art. 64 din Codul muncii[5], în situația în care concedierea se dispune pentru inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, pentru necorespundere profesională [art. 61 lit. c) și d)], precum și în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate [art. 56 lit. e)]. Angajatorul are, în aceste situații, obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea lui profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

Atunci când angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, el are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii[6]. Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicare pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

Doar dacă salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea[7].

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1816/R/2011, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului individual de muncă (2). Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2013, p. 120.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1280/R/2012, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului individual de muncă..., op. cit.*, p. 114-115.

[3] Potrivit acestui text, „concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută".

[4] Gabriela Cristina Frențiu, *Discuții în legătură cu unele aspecte ale concedierii salariatului pentru necorespundere profesională*, în „Dreptul" nr. 4/2013, p. 188.

[5] Text modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005 și prin Legea nr. 371/2005.

[6] În practica judiciară s-a decis că „obligația angajatorului de a solicita sprijinul Agenției de ocupare a forței de muncă este o obligație de diligență, a cărei mențiune nu se regăsește printre elementele obligatorii a fi inserate în conținutul deciziei, ci, în măsura în care este invocată și dovedită o vătămare adusă strict interesului fostului salariat de a fi inclus în evidențele instituției în vederea ocupării cu prioritate a unui loc de muncă disponibil, dă dreptul persoanei vătămate la despăgubiri" (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1816/R/2011, *cit. supra.*).

[7] Curtea Constituțională prin Decizia nr. 350/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 26 august 2005), a statuat că art. 64 din Codul muncii este conform cu dispozițiile legii fundamentale, precum și cu cele ale Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Eficiența acestei notificări constă în investirea agenției respective cu îndeplinirea obligațiilor ce-i revin potrivit Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cum sunt, de exemplu informarea și consilierea profesională (art. 58), medierea muncii (art. 59-62), formarea profesională (art. 67-70) etc.[1]

Textul citat – art. 64 din Codul muncii – *nu* are în vedere situația concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului (desființarea locului de muncă – fie că este vorba de o concediere individuală sau de una colectivă).

Dacă în condițiile existenței unui text corespunzător în fostul contract colectiv de muncă unic la nivel național [art. 80 alin. (1)] se considera că art. 64 era aplicabil și în situația concedierii individuale pentru motive care nu privesc persoana salariatului, ulterior, *Înalta Curte de Casație și Justiție* a statuat (judecând recursul în interesul legii] că în cazul desființării locului de muncă, potrivit art. 65 din Codul muncii, angajatorului nu *îi revine obligația de a-i oferi salariatului un alt loc de muncă* (decizia nr. 6 din 2011)[2].

A reținut: *„Dispozițiile art. 64 din Codul muncii au în vedere numai situațiile în care concedierea se întemeiază pe motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d) și la art. 56 lit. f) din Codul muncii.*

Din interpretarea acestor texte de lege rezultă că decizia de concediere trebuie să conțină lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant numai în situația în care concedierea se dispune pentru motive care țin de persoana salariatului, pentru inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, pentru necorespundere profesională, precum și în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în muncă a persoanei care a ocupat anterior acel post.

Art. 64 alin. (1) din Codul muncii are caracter de excepție, de strictă interpretare, astfel că orice extindere a sferei situațiilor avute în vedere de art. 64 din Codul muncii în care dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) trebuie aplicate este nelegală.

Ca atare, dispozițiile legale înscrise în art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii[3] *nu pot fi extinse și la situațiile în care concedierea s-a dispus în temeiul art. 65 din Codul muncii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului.*

Legiuitorul nu se referă și la ipoteza concedierii individuale prevăzute de art. 65 din Codul muncii, astfel că, în cazul desființării locului de muncă în această situație, angajatorului nu îi revine obligația de a-i oferi salariatului un alt loc de muncă.

Prin sintagma „în condițiile art. 64" trebuie să se înțeleagă nu numai procedura reglementată de alin. (2)-(4) ale art. 64, ci și cazurile limitativ enumerate în alin. (1) al acestui text de lege, întrucât legiuitorul, prin alin. (2) și (3), a prevăzut expres că o atare procedură își găsește aplicarea în situația „în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1)", când „salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit"[4].

Practica judiciară s-a pronunțat, în diverse situații la obligația angajatorului de a oferi salariatului trecerea într-o altă muncă corespunzătoare.

S-a decis că obligația respectivă este prealabilă concedierii, astfel încât omisiunea de a o aduce la îndeplinire atrage nulitatea acelei măsuri; nu mai puțin însă nulitatea este remediabilă, astfel încât, dacă unitatea se conformează cerințelor legii, contestația împotriva concedierii

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Modificările Codului muncii...*, p. 59.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 444 din 24 iunie 2011.

[3] După republicarea Codului muncii în mai 2011, art. 74 a devenit art. 76.

[4] În sensul că această decizie pare eronată și că trebuie întreprinse demersurile prevăzute de art. 64 și în cazul concedierii reglementate de art. 65 din Codul muncii, a se vedea Alexandru Țiclea, *Comentariu la decizia nr. 6/2011*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2011.

rămâne fără obiect cu privire la reintegrare, urmând să fie examinată eventual cu privire la pretențiile formulate pentru perioada de la data desfacerii contractului până la reintrarea în legalitate[1].

În toate cazurile, măsurile luate de angajator trebuie să fie efective, să nu aibă caracter formal[2]. Dacă el are în statul de funcții un post corespunzător vacant, obligația sa este de rezultat; în caz contrar, obligația este de mijloace (de diligență) și trebuie să fie considerată ca îndeplinită prin însuși faptul că s-a adresat organului competent, solicitând sprijinul pentru trecerea persoanei în cauză într-o altă muncă sau pentru recalificarea ei[3].

D. ***Preavizul.*** Obligația înștiințării prealabile a celeilalte părți despre încetarea raportului de muncă este prevăzută de lege atât în sarcina angajatorului, cât și a salariatului, având drept scop evitarea consecințelor negative pe care le-ar putea produce denunțarea unilaterală a contractului; pentru salariat, reglementarea preavizului constituie și o garanție a dreptului la muncă și a stabilității în muncă.[4]

Art. 75 din Codul muncii dispune că persoanele concediate pentru inaptitudine fizică sau psihică, necorespundere profesională [art. 61 lit. c) și d)] și pentru motive care nu țin de persoana lor (art. 65 și 66) au dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare[5]. Observăm că legiuitorul a instituit o durată minimă a preavizului, durata efectivă stabilindu-se în urma negocierii prin contractele colective și/sau individuale de muncă[6]. Fiind stabilit de legiuitor pe zile, termenul respectiv se va calcula în conformitate cu prevederile art. 2533 alin. (1) din Codul civil, adică, „nu se iau în calcul prima și ultima zi a termenului"[7].

Conform legii, preavizul este un drept al salariatului, și, în același timp, o obligație a angajatorului. Această concluzie decurge și din caracterul sinalagmatic la contractului individual de muncă; obligațiile și drepturile la care dă naștere sunt interdependente.[8]

Pe de altă parte, din interpretarea logico-gramaticală a dispozițiilor legale în materie, rezultă că noțiunea de „preaviz" are semnificația unui termen, adică a unui interval de timp care are un moment de început și un moment de final[9], ce coincide cu cel al încetării raporturilor de muncă[10]. Potrivit Codului muncii, fiind vorba de zile lucrătoare, rezultă că în calculul termenului de preaviz nu vor intra alte zile calendaristice nici cele declarate de Guvern ca fiind nelucrătoare[11].

---

[1] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 9/1974.

[2] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 267/1976, în „Revista română de drept nr. 6/1976, p. 49 și decizia nr. 895/1978, în *Culegere de decizii pe anul 1978*, p. 202.

[3] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 9/1974. A se vedea și Șerban Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă*, p. 154; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, vol. I, p. 402-403; Dumitru Macovei, *op. cit.*, p. 204-205.

[4] A se vedea Alexandru Țiclea, *Acordarea preavizului – condiție de legalitate a concedierii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 15-20.

[5] Potrivit art. 83 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, durata preavizului plătit este de minimum 30 de zile lucrătoare.

[6] Ținând seama că potrivit art. 123 alin. (7) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, un contract de muncă „va putea fi denunțat numai cu respectarea termenelor legale de preaviz" se consideră că, în ipoteza avută în vedere de text, are incidență termenul statornicit de art. 75 alin. (1) din Codul muncii (Șerban Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor „denunțării" sau „desfacerii" contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar, reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, în „Dreptul" nr. 11/2014, p. 118).

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a, și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 601/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 87.

[8] Curtea de Apel București, Secția a VII-a, și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 12/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 97.

[9] Curtea de Apel București, Secția a VII-a, și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4182/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2015, p. 134.

[10] Curtea de Apel București, Secția a VII-a, și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 5707/R/2011.

[11] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1407/R/2006.

Conform Codului muncii, în situația în care în perioada de preaviz contractul este suspendat, termenul de preaviz va fi şi el suspendat corespunzător[1], cu excepția suspendării în cazul absențelor nemotivate ale salariatului [art. 75 alin. (3)]. După încetarea cauzei de suspendare (de pildă, pentru incapacitate temporară de muncă), salariatul trebuie să se prezinte la serviciu pentru a-şi desfăşura activitatea până la expirarea termenului de preaviz. În caz contrar, absentând nemotivat, săvârşeşte o abatere disciplinară sancționabilă cu desfacerea contractului individual de muncă în temeiul art. 61 lit. a) din Codul muncii, deşi concedierea trebuia să intervină în temeiul art. 65 şi 66 din acelaşi Cod[2].

Privind necesitatea acordării preavizului, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 7/1999[3], a constatat că dispozițiile corespunzătoare din Codul muncii (anterior) sunt conforme cu legea fundamentală.

A reținut astfel că „înştiințarea prealabilă prin care i se aduce la cunoştință salariatului că la o dată ulterioară urmează să se dispună desfacerea contractului său de muncă pentru vreunul din motivele prevăzute de Codul muncii nu reprezintă o măsură de natură să modifice condițiile de încheiere sau de executare a contractului individual de muncă ori să determine, în sine, încetarea raportului de muncă.

Înştiințarea salariatului despre intenția angajatorului de a-i desface contractul individual de muncă nu constituie nicio îngrădire în exercitarea dreptului la muncă, a dreptului de alegere a profesiei şi a locului de muncă şi a dreptului la protecția socială a muncii. Examinarea, în cadrul litigiului de muncă izvorât din măsura efectivă de desfacere a contractului de muncă, a faptului dacă măsura dispusă este sau nu legală şi temeinică constituie probleme de fapt şi de drept a căror stabilire cade în competența instanțelor de judecată."

Reglementarea preavizului constituie o garanție a dreptului la muncă şi a stabilității în muncă de vreme ce, pe durata lui, drepturile şi obligațiile părților contractului individual de muncă rămân neschimbate.

Aşa cum a reținut Înalta Curte de Casație şi Justiție[4], „dreptul la preaviz este conceput şi ca un instrument de apărare a angajatului față de efectele negative ale încetării contractului său de muncă, subsumându-se „dreptului la protecție în caz de concediere", reglementat ca atare de ... Codul muncii .... În plus, dreptul salariatului la preaviz constituie şi o dimensiune a dreptului său la informare, prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, republicat, care nu se limitează doar la momentul încheierii raportului juridic de muncă, ci continuă pe parcursul derulării acestuia. Includerea „dreptului la preaviz în dreptul la informare rezultă şi din prevederile art. 2 alin. (1) şi alin. (2) lit. g) din Directiva nr. 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (Directivă). Conform acestor norme, angajatorul are obligația de a aduce la cunoştința lucrătorului căruia directiva i se aplică elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă. Dintre elementele minimale cu privire la care trebuie informat lucrătorul, indicate în cuprinsul art. 2 din Directivă, face parte şi durata preavizului, care trebuie respectată de către angajator în cazul încetării contractului individual de muncă".

Conform denumirii sale, *preavizul* reprezintă o înştiințare prealabilă prin care se aduce la cunoştința salariatului că urmează să fie concediat. Aşa fiind, este logic şi necesar ca preavizarea să aibă loc *distinct,* înainte de emiterea deciziei de concediere[5]. Dar această

---

[1] Curtea de Apel Braşov, decizia nr. 1965/R/2005 (portal.just.ro).

[2] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori şi familie, precum şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 43/CM/2007.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 99 din 9 martie 1999.

[4] Decizia nr. 8/2014, Completul competent să judece recursul în interesul legii (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 138 din 24 februarie 2015).

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4711/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2012, p. 37.

preavizare nu reprezintă o decizie de concediere[1], întrucât, prin intermediul său nu se dispune încetarea contractului individual de muncă. Ca urmare, împotriva ei nu se poate formula contestație la instanța de judecată[2]. Această înştiințare nu afectează exercitarea dreptului la muncă şi nu reprezintă o măsură de natură să modifice condițiile de încheiere sau executare a contractului ori să determine, în sine, încetarea raportului de muncă[3].

Chiar dacă s-ar formula contestație împotriva acestei înştiințări şi ar fi admisă, ea ar fi lipsită de orice eficiență practică în lipsa admiterii acțiunii împotriva deciziei de concediere. S-a reținut astfel că acordarea preavizului fiind o procedură prealabilă obligatorie, anterioară concedierii, se analizează, sub aspectul legalității, odată cu decizia de desfacere a contractului individual de muncă, deoarece atacarea lui separată este lipsită de interes şi, ca atare, inadmisibilă, conform principiului *actio non datur cui nihil interest*[4] (nu se acordă acțiune celui care nu are niciun interes). Soluția este aceeaşi chiar şi in ipoteza în care actul de înştiințare a preavizului are toate elementele unei decizii de concediere[5].

Înştiințarea respectivă, în care *trebuie să se înscrie termenul de preaviz,* are scopul de a oferi salariatului posibilitatea de a-şi căuta un alt loc de muncă, diminuându-se astfel consecințele negative asupra lui pe care le-ar putea produce denunțarea unilaterală a contractului său.

Legea nu impune comunicarea într-un anumit mod a preavizului; esențial este ca anterior încetării contractului, salariatul să aibă cunoştință despre desființarea postului şi să poată lămuri problema locului său de muncă. Chiar dacă acesta a refuzat primirea preavizului, este legală încetarea contractului său de muncă, în măsura în care el a cunoscut măsura desființării postului şi a beneficiat de termenul de preaviz[6]. Este posibilă, de exemplu, comunicarea la domiciliu cu confirmare de primire[7].

Uneori preavizul este acordat prin însăşi decizia de concediere, acesta urmând să-şi producă efectele după expirarea termenului său legal ori contractual. De altfel, art. 76 alin. (1) lit. b) din Codul muncii prevede că decizia de concediere trebuie să conțină în mod *obligatoriu* „durata preavizului"[8]. Dar, şi în acest caz, „lipsa concretă a preavizului anterior concedierii şi a dovezilor în acest sens, echivalează cu nesocotirea" dispozițiilor Codului muncii, „şi atrage sancțiunea nulității concedierii astfel efectuate"[9]. Rezultă că, termenul de preaviz nu poate fi situat în timp după momentul încetării raporturilor de muncă[10].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3082/R/2011, în Lucia Uță, *Obligația înştiințării celeilalte părți despre încetarea raportului de muncă din voința unilaterală a angajatorului sau a salariatului,* în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012, p. 121.

[2] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori şi familie, precum şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 161/R/2008 (Jurindex); Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3082/R/2011.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4052/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 272-273.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 4037/R/2011.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 6450/R/2011.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3498/R/2011.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 4838/R/2011.

[8] Într-o cauză s-a reținut că nemenționarea duratei preavizului în decizia de concediere va conduce la nulitatea acestei măsuri doar în ipoteza în care se dovedeşte producerea unei vătămări celui disponibilizat. Or, nu există prejudiciu efectiv prin omisiunea duratei preavizului în decizia de concediere atunci când cel disponibilizat a primit o indemnizație egală cu salariul de bază avut, în conformitate cu dispozițiile contractului colectiv de muncă aplicabil. (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 111/R/2008, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 286-287).

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1887/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 178; decizia civilă nr. 5898/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013, p. 107-108.

[10] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4429/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 159-160.

Salariatul nu ar putea renunța la preaviz nici prin act unilateral, nici în acord cu angajatorul întrucât s-ar înfrânge astfel dispozițiile art. 38 din Codul muncii[1] conform căruia „salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate"[2].

Ca urmare, în toate situațiile vizate de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să acorde efectiv preavizul legal (contractual), neacordarea lui atrăgând nulitatea absolută a concedierii (art. 78 din Codul muncii), chiar dacă pe fond – sub toate celelalte aspecte – măsura în discuție ar fi fost întru-totul temeinică și legală[3]. Așa cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție[4], „nulitatea concedierii nu poate fi acoperită prin acordarea despăgubirilor și recunoașterea vechimii în muncă". De asemenea, „lovită de nulitate absolută este și concedierea dispusă cu acordarea unui termen de preaviz mai mic decât cel stabilit de Codul muncii, respectiv prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de sectoare de activitate, de grupuri de unități sau de unitate ori prin contractul individual de muncă, evident în ipoteza în care aceste din urmă acte prevăd un termen de preaviz mai mare decât cel legal sau stabilit prin contracte colective de muncă încheiate la nivel superior". Însă, „doar neacordarea efectivă a preavizului se sancționează cu nulitatea absolută, potrivit art. 78 din Codul muncii", *nu și neindicarea în decizia de concediere a duratei acestui preaviz.*

De precizat este că în temeiul dispozițiilor Legii nr. 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă[5], neacordarea preavizului conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă angajaților care urmează să fie disponibilizați [art. 50 alin. (1)], constituie contravenție [art. 113 lit. f)], ce se sancționează cu amendă [art. 114 lit. a)].

E. *Termene.* Pentru a fi legală, concedierea trebuie să intervină în anumite termene, prevăzute expres de Codul muncii.

În cazul concedierii disciplinare, angajatorul poate lua această măsură în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii ei [art. 252 alin. (1)].

În cazul concedierii pentru arestarea preventivă a salariatului pe o perioadă mai mare de 30 de zile, pentru inaptitudine fizică sau psihică și pentru necorespundere profesională, angajatorul are obligația să emită decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii [art. 62 alin. (1)][6].

Observăm că legea stabilește două momente diferite de la care curge termenul de 30 de zile.

În cazul concedierii disciplinare, el curge „de la data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității"[7].

---

[1] A se vedea în acest sens, Șerban Beligrădeanu, *Probleme generate...*, p. 73.

În sens contrar, a se vedea: Valeriu Zanfir, *Noul Cod al muncii – evoluție reală sau formală, în Raporturi de muncă* nr. 5/2003, p. 41; Liliana Zoleta Közösi, *Decizia de concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2003, p. 82.

[2] Prin Decizia nr. 322/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 18 ianuarie 2005) și Decizia nr. 702/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 702 din 3 august 2005) Curtea Constituțională a statuat că art. 38 din Codul muncii este în concordanță cu dispozițiile legii fundamentale.

[3] Șerban Beligrădeanu, *Probleme generate...*, p. 73.

Totuși, în practica judecătorească s-a hotărât că și „neacordarea preavizului nu este un motiv de nelegalitate a deciziei de concediere, fiindu-i achitată petentei indemnizația aferentă acestuia, conform prevederilor din Contractul colectiv de muncă" de la nivelul unității (Tribunalul Hunedoara, sentința civilă nr. 971/2003, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 144-145).

[4] Decizia nr. 8/2014, *cit. supra.*

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

[6] Nerespectarea unuia din termenele prevăzute de lege (în speță a celui de 6 luni) determină prescrierea răspunderii disciplinare a salariatului (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1369/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 84).

[7] Înalta Curte de Casație și Justiție, decizia nr. 16/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 817 din 5 decembrie 2012).

În celelalte ipoteze, termenul curge „de la data constatării cauzei concedierii", de asemenea, adusă la cunoştinţa angajatorului. Poate fi vorba, în funcţie de situaţie, de:

- mandatul de arestare a suspectului sau inculpatului (art. 223-240 din Codul de procedură penală);

- decizia organelor de expertiză medicală prin care se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului);

- hotărârea definitivă a comisiei de evaluare prin care se constată necorespunderea profesională a lui.

Termenul de 30 zile este caracterizat ca un termen de prescripţie, susceptibil de suspendare şi întrerupere, potrivit dreptului comun[1].

Prin instituirea acestui termen, legiuitorul a avut în vedere că el constituie, în fapt, o garanţie indispensabilă pentru executarea contractului individual de muncă, atât pentru salariat, cât şi pentru angajator. Esenţial este, însă, interesul autorului abaterii disciplinare, care trebuie să ştie, la împlinirea unui termen determinat, ce drepturi are şi în ce măsură îi sunt afectate, pentru ca aceste drepturi să nu fie marcate de incertitudine.

În lipsa unui astfel de termen, chiar accesul liber la justiţie ar fi pus sub semnul îndoielii, în condiţiile în care cel în drept să adopte măsura disciplinară ar putea-o amâna, cu rea-credinţă, la nesfârşit, împiedicându-l pe salariat să obţină în justiţie, clarificarea situaţiei sale.

Inexistenţa unui atare termen de prescripţie a aplicării sancţiunii, inclusiv concedierii disciplinare, ar însemna ca o astfel de sancţiune să fie aplicată oricând, ceea ce ar echivala cu imprescriptibilitatea răspunderii[2].

Aceeaşi calificare juridică o prezintă şi termenul de 6 luni în cazul concedierii disciplinare, care curge de la data săvârşirii abaterii. Într-adevăr, acesta nu este de decădere, ci tot de prescripţie, dar aşa cum s-a arătat, de prescripţie a răspunderii disciplinare, similar deci, ca natură juridică, cu termenele de prescripţie a răspunderii penale sau contravenţionale[3].

Prin urmare, nu are relevanţă data la care angajatorul ia act de săvârşirea abaterii disciplinare, de vreme ce legea condiţionează momentul împlinirii termenului de 6 luni de cel al comiterii faptei şi nu de poziţia subiectivă a angajatorului (cunoaşte sau nu cunoaşte abaterea salariatului)[4].

Dacă, de pildă, salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, ca urmare contractul său fiind suspendat, şi cele două termene (de 30 de zile şi 6 luni) se suspendă şi devin incidente dispoziţiile art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, care interzic concedierea pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical[5].

F. ***Decizia de concediere***[6]**.** Este actul unilateral al angajatorului prin care acesta dispune încetarea contractului individual de muncă.

Reglementarea legală a condiţiilor de formă şi fond ale acestui act are ca scop prevenirea unor eventuale abuzuri ale acestuia, precum şi asigurarea unor elemente de verificare a legalităţii şi temeiniciei măsurii dispuse[7].

---

[1] Se consideră că termenul de 30 de zile calendaristice în cazul concedierii pentru necorespundere profesională trebuie să se calculeze „de la data expirării termenului de 10 zile" (în care salariatul poate contesta hotărârea comisiei de evaluare) sau de la data la care această comisie „s-a pronunţat în sensul menţinerii hotărârii anterioare" (Anca Grigorescu, Cristina Randjak, *Termenul de emitere a deciziei de concediere în cazul concedierii pentru necorespundere profesională,* în „Revista română de dreptul muncii" nr, 2/2011, p. 24-27).

[2] Curtea de Apel Iaşi, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 564/R/2008 (Jurindex).

[3] Sanda Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii contractului de muncă în lumina organizării şi disciplinei muncii în unităţile de stat,* în „Revista română de drept" nr. 7/1970, p. 40-41; Gheorghe Mohanu, *În legătură cu natura juridică a unor termeni în dreptul muncii,* în „Revista română de drept" nr. 8/1980, p. 15.

Privind cele două termene şi natura lor juridică, a se vedea: Şerban Beligrădeanu, nota II la decizia civilă nr. 259/2000 a Tribunalului Arad, *op. cit.,* p. 146-148; *Idem, Aspecte esenţiale referitoare la forma, conţinutul şi nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii,* în „Dreptul" nr. 6/2004, p. 46.

[4] Curtea de Apel Craiova, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 7606/R/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 371/R-CM/2006.

[6] A se vedea şi: Alexandru Ţiclea, *Decizia de concediere,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2003, p. 12-17; Şerban Beligrădeanu, *Aspecte esenţiale...,* p. 32-46; Alexandru Athanasiu, Luminiţa Dima, *op. cit.,* p. 155-158.

[7] Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 386/2007.

Codul muncii face referire la decizia de concediere în mai multe texte, astfel:

A. *În Cap. V*, intitulat „Încetarea contractului individual de muncă", ce aparține Titlului II „Contractul individual de muncă" și anume:

– art. 61 cuprins în Secțiunea a 3-a „Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului";

– art. 75 și 76 cuprinse în Secțiunea a 6-a „Dreptul de preaviz";

– art. 78 din cadrul Secțiunii a 7-a „Controlul și sancționarea concedierilor nelegale";

B. *În Cap. II* „Răspunderea disciplinară", integrat Titlului XI „Răspunderea juridică" (art. 247).

Avem rezerve față de acest procedeu de tehnică legislativă, care constă nu numai în dispersarea reglementării aceleiași materii ci și, în integrarea uneia (decizia de concediere) în cadrul alteia (dreptul de preaviz).

În art. 62 este reglementată decizia de concediere pentru următoarele motive ce țin de persoana salariatului:

a) arestarea preventivă pentru o perioadă mai mare de 30 de zile;

b) inaptitudinea fizică și/sau psihică a celui vizat, fapt ce nu-i permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

c) necorespunderea profesională locului de muncă ocupat de cel în cauză.

Art. 76 reglementează decizia de concediere în situația în care angajatorul este obligat să acorde preaviz și în cazurile situațiile prevăzute de art. 75 alin. (1) [art. 61 lit. c) și d), art. 65 și 66]:

– inaptitudinea fizică și/sau psihică;

– necorespunderea profesională;

– concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului (individuală și colectivă).

Art. 252 are în vedere decizia prin care angajatorul dispune aplicarea sancțiunilor disciplinare, inclusiv cea a desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă [concedierea disciplinară – prevăzută la art. 61 lit. a)].

Pentru a analiza decizia de concediere urmează să avem în vedere și alte dispoziții ale Codului muncii și anume:

– art. 55 lit. c), conform căruia contractul individual de muncă poate înceta ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți;

– art. 58 alin. (1), care definește concedierea ca aceea încetare a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Așa fiind, decizia de concediere reprezintă *actul de voință unilaterală prin care angajatorul dispune încetarea contractului individual de muncă în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.*

Codul muncii reglementează conținutul deciziei de concediere în mai multe texte, situate în secțiuni diferite, chiar în capitole și titluri diferite.

Art. 62 alin. (3) prevede:

„Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă".

Potrivit art. 76 alin. (1), decizia de concediere trebuie să conțină în mod obligatoriu:

„a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64"[1].

[1] Art. 76 din Codul muncii trebuie respectat și în cazul „denunțării", cât și în situația „desfacerii" contractelor individuale de muncă în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență (Șerban Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor „denunțării" sau „desfacerii"*

Conform art. 252 alin. (2)[1], sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată[2].

Suntem de părere că, în cea mai mare parte textele menționate sunt complementare. Ele trebuie interpretate concordant, firește când este cazul, *corelându-se și completându-se reciproc*[3].

Într-adevăr, dacă este vorba de o concediere pentru inaptitudine fizică și/sau psihică ori pentru necorespundere profesională [art. 61 lit. c) și d)] angajatorul fiind obligat să acorde, anterior, preaviz [art. 75 alin. (1)], în decizie trebuie menționată durata preavizului. De asemenea, în aceleași situații fiind obligat să-i propună salariatului alte locuri de muncă vacante, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea sa de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii [art. 64 alin. (1)], înseamnă că decizia de concediere trebuie să cuprindă și „lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate ...".

În același timp, nu trebuie să se creadă că în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65) acesta nu are dreptul să atace măsura respectivă în instanța competentă.

Ca urmare, și într-o atare situație, decizia de concediere trebuie să conțină precizările menționate de art. 62 alin. (3) (termenul în care poate fi contestată și instanța judecătorească la care se contestă).

Credem că ar fi necesar ca un text unic să reglementeze forma și conținutul deciziei de concediere (indiferent de situație), precum și consecințele nerespectării cerințelor vizând forma și conținutul acestui act unilateral al angajatorului[4].

În continuare, coroborând textele menționate, vom prezenta elementele (cadru) care compun decizia de concediere.

a) Un prim element îl constituie, firește, denumirea angajatorului, sediul persoanei juridice, după caz, domiciliul persoanei fizice, numele, prenumele și funcția reprezentantului persoanei juridice, competent să dispună concedierea.

De asemenea, sunt obligatorii informațiile cu privire la persoana salariatului vizat: numele și prenumele, funcția, locul de muncă.

b) Motivarea deciziei. Art. 62 alin. (3) prevede că, sub sancțiunea nulității absolute, decizia de concediere trebuie să fie motivată în fapt și în drept, iar art. 76 lit. a), dispune că aceasta va conține, în mod obligatoriu, motivele care determină concedierea.

---

contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar, reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, în „Dreptul" nr. 11/2014, p. 112).

[1] Textul a fost declarat constituțional (Decizia Curții Constituționale nr. 319/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 292 din 3 mai 2007).

De asemenea, prin Decizia nr. 608/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 22 august 2007) și prin Decizia nr. 95/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 28 februarie 2008), Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate ale art. 62 alin. (2), art. 267 și art. 268 din Codul muncii.

[2] În jurisprudență, s-a reținut: „Dat fiind caracterul imperativ și de ordine publică al acestor prevederi legale, din interpretarea lor gramaticală, logică și sistematică reiese că dacă dispoziția de sancționare discutată nu întrunește fie și doar una dintre condițiile prevăzute de ...Codul muncii, ea este lovită de nulitate absolută în integritatea sa" (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4023/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 175-176).

[3] Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 34.

[4] În același sens, a se vedea Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în „Curierul judiciar" nr. 2/2012, p. 97.

Asemănător, în baza art. 252 alin. (2), trebuie să cuprindă: descrierea faptei care constituie abatere disciplinară[1]; prevederile din statutul profesional, regulamentul intern sau contactul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat; temeiul de drept al aplicării sancțiunii.

Prin urmare, decizia trebuie să cuprindă *motivarea în fapt,* adică ce anume determină concedierea, şi anume, după caz:

– *abaterea gravă sau abaterile repetate de la regulile de disciplină* a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv aplicabil sau regulamentul intern săvârşite de salariatul respectiv, descrierea acesteia (acestora)[2], data comiterii şi cea a luării la cunoştință de cel în drept să emită decizia etc.[3] Se impun menționate datele respective având în vedere că, potrivit art. 252 alin. (1) din Codul muncii, decizia de sancționare trebuie emisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştință despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei[4];

– *arestarea preventivă pentru o perioadă mai mare de 30 de zile:* când a intervenit arestarea; data expirării acelei perioade şi cea în care s-a dispus concedierea;

– *inaptitudinea fizică şi/sau psihică:* în ce constă aceasta, când s-a observat, de cine, ce consecințe are asupra exercitării profesiei;

– *necorespunderea profesională:* de ce salariatul nu corespunde profesional postului în care este încadrat; în ce constă necorespunderea, ce consecințe au fost avute în vedere de angajator; când a constatat această situație;

– *reorganizarea activității angajatorului:* în ce constă, care au fost considerentele ce au stat la baza reorganizării[5] şi desființării locului de muncă. Este nulă decizia care nu cuprinde nicio motivare, ci doar menționează că a intervenit concedierea în baza art. 65 alin. (1) din Codul muncii[6], ori cuprinde „simpla şi lapidara afirmație referitoare la *reorganizarea activității,* aceasta având natura unei susțineri şi nu a unei motivări, a unei demonstrații sau argumentări"[7]. Prin sintagma „motivele care determină concedierea", s-a decis, „trebuie să se înțeleagă aspectele

---

[1] În condițiile în care fapta nu este determinată şi individualizată, iar în cuprinsul deciziei se face referire generică la „săvârşirea unei abateri disciplinare grave", este evident că decizia de concediere disciplinară a fost emisă cu încălcarea legii (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1695/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 123-124).

De asemenea, în ipoteza în care abaterea disciplinară ar consta în „transmiterea unor informații confidențiale", trebuie menționat în ce constau acestea, conținutul lor şi cui au fost transmise (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 397/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 97).

[2] Astfel, s-a reținut că simpla indicare în cuprinsul deciziei de concediere a dispozițiilor Codului muncii, a unui referat şi refuzul contestatorului de a da notă explicativă nu echivalează cu descrierea motivelor ce au determinat concedierea (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2550/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010, p. 91-92).

[3] S-a reținut că „descrierea faptelor înseamnă că în conținutul deciziei să fie precizate: data sau datele când salariatul nu şi-a îndeplinit obligațiile de serviciu; să fie nominalizate atribuțiile de serviciu ce nu au fost îndeplinite, respectiv acțiunea sau inacțiunea săvârşită de către salariat cu vinovăție" (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4535/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2013, p. 31).

[4] Într-un caz, s-a considerat că „decizia contestată nu indică un element esențial pentru individualizarea faptelor imputate... şi anume data sau perioada de timp în care acestea au fost săvârşite, ştiut fiind că orice faptă a unei persoane se petrece într-un anumit timp şi un anumit loc. Limitele spațiale şi temporale caracterizează orice acțiune sau inacțiune umană, în lipsa acestora neputându-se concepe existența unei fapte (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3110/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 109-114 şi decizia nr. 1130/R/2011 în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 88-89).

[5] Simpla afirmație că ar fi avut loc o reorganizare a activității nu poate fi considerată că întruneşte cerința prevăzută de art. 74 lit. a) din Codul muncii, ea având natura unei susțineri fără niciun fel de motivare (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2550/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010, p. 86).

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 2589/R/2011.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3127/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2014, p. 141.

sau elementele de fapt cu caracter concret şi specific, care au făcut necesară luarea măsurii încetării contractului individual de muncă al salariatului. Aceasta înseamnă că pentru a respecta voința exprimată de legiuitor prin aceste norme juridice, angajatorul care procedează la concedierea unui salariat în temeiul art. 65 din Codul muncii trebuie să indice motivele concrete care l-au determinat să ia această măsură, iar nu să facă referire la diverse documente ori să recurgă la folosirea unor expresii cu caracter abstract, vag sau general, pe baza cărora este imposibil de stabilit ce a avut efectiv în vedere atunci când a dispus în mod unilateral încetarea contractului individual de muncă"[1].

S-a reținut totodată: mențiunea „împrejurării că postul a fost desființat nu constituie o arătare a motivelor care determină concedierea, întrucât nu se arată necesitatea acestei măsuri, nu se indică actul decizional prin care s-a luat hotărârea desființări postului, nu se demonstrează existența unor motive întemeiate care au avut ca urmare necesitatea desființării postului, context în care nu sunt clare cauzele desființării postului ocupat de contestator"[2].

În consecință, decizia de concediere trebuie să conțină în mod obligatoriu motivele care au determinat măsura. Menționarea în cuprinsul ei a unor note interne de constatare etc. ale angajatorului nu complinesc elementele ce trebuiau înscrise obligatoriu în conținutul său. De exemplu, nu satisface exigențele legii menționarea că motivul concedierii este înscris în Decizia Comitetului Executiv[3].

Chiar dacă actele invocate au precedat momentul emiterii deciziei, fiind aduse la cunoştința salariatului, nu se poate considera că sunt întrunite condițiile legii care au determinat concedierea, cât şi a celorlalte elemente legale[4].

Menționarea în cuprinsul deciziei de concediere a situației de fapt, în mod explicit, precis şi clar este necesară, de exemplu, pentru verificarea îndeplinirii cerințelor art. 65 alin. (2) din Codul muncii, respectiv că desființarea locului de muncă a fost efectivă şi serioasă, fără a disimula realitatea şi pentru verificarea seriozității cauzei, raportat la situația angajatorului şi a angajatului[5].

Arătarea faptelor abia în fața instanței, cu ocazia soluționării contestației, nu înlocuieşte omisiunea angajatorului întrucât fiind vorba de o nulitate absolută, pentru nerespectarea cerințelor de formă *ad validitatem*, nu poate fi acoperită prin confirmare[6]. Legalitatea şi temeinicia deciziei de concediere se verifică prin raportare la situația existentă în momentul emiterii acesteia şi nu la împrejurările ulterioare[7].

Motivarea în drept priveşte temeiul juridic al concedierii. Va fi astfel menționat textul incident din Codul muncii [după caz, art. 61 lit. a)-d); art. 65, 66, 68, art. 252 etc.], din contractul de muncă colectiv aplicabil sau din regulamentul intern etc.

Potrivit legii, neindicarea temeiului de drept în cuprinsul deciziei de concediere *atrage nulitatea ei absolută,* dar, se arată în literatura juridică[8], indicarea eronată a acestui temei de

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 557/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2014, p. 134-135.

În acelaşi sens este şi decizia civilă nr. 853/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2014, p. 121, precum şi decizia civilă nr. 2091/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2014, p. 124-125.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3428/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 128-129.

Astfel, s-a decis, simpla şi lapidara afirmație referitoare la „desființarea departamentului" nu poate fi considerată că întruneşte cerința legii, ea neavând natura unei motivări (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a, şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 5556/R/2013).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2430/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2015, p. 134.

[4] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 683/R/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 870/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2012, p. 122-123. decizia civilă nr. 870/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 125.

[6] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 454/R/2007.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 2526/R/2011.

[8] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 38-39.

drept nu atrage *eo ipso* nulitatea respectivă, instanța de judecată având îndatorirea de a proceda cu prilejul soluționării cauzei la rectificarea încadrării legale a încetării contractului. În sprijinul acestei idei se pot aduce mai multe argumente, printre care se numără: *buna-credință* care fundamentează raporturile de muncă [potrivit art. 8 alin. (1) din Codul muncii], *loialitatea* și *onestitatea* în actele juridice.

c) *Durata preavizului* este prevăzută ca mențiune obligatorie în decizia de concediere la art. 76 lit. b). Orice asemenea decizie trebuie să menționeze termenul de preaviz, adică durata în zile a acestuia, momentul de la care el a început să curgă și cel la care se sfârșește[1] – momentul final la care încetează contractul individual de muncă.

În opinia noastră, mai indicat ar fi fost să se prevadă data de când a început să curgă și cea a expirării sale. Oricum, *de lege lata,* în acest sens trebuie interpretat, în mod rațional textul în discuție.

Se consideră[2], justificat apreciem, că în situația în care în mod efectiv, angajatorul și-a îndeplinit, prealabil emiterii deciziei de concediere, obligația acordării preavizului, decizia amintită nu mai este lovită de nulitate absolută, chiar dacă, în cuprinsul ei, *nu se indică și „durata preavizului"* (obligație imperativ impusă de Codul muncii)[3]. Această soluție – aparent potrivnică textului imperativ amintit – se justifică prin *„coroborarea principiului general al bunei credințe*, care fundamentează raporturile de muncă [art. 8 alin. (1) din Codul muncii], *cu cel al exercitării drepturilor numai potrivit scopului lor economic și social* așadar, *nu pe calea abuzului de drept"*[4]. Aceasta, de altfel, este și practica unor instanțe. S-a decis că neindicarea duratei preavizului în cuprinsul deciziei de concediere, în condițiile în care angajatorul face dovada că preavizul a fost acordat nu este contrară legii[5]. Aceasta este soluția pe care și-a însușit-o Înalta Curte de Casație și Justiție[6], care a reținut:

„Obligația de a include în decizia de concediere durata preavizului se referă doar la cazurile în care acordarea preavizului de către angajator este obligatorie potrivit art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, atunci când persoanele sunt concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și art. 66 din același act normativ.

Omiterea indicării acestui element în cadrul deciziei de concediere nu afectează legalitatea măsurii de concediere însăși, dacă angajatorul dovedește că a respectat condiția acordării preavizului.

Așadar, doar neacordarea efectivă a preavizului se sancționează cu nulitatea absolută, potrivit art. 78 din Codul muncii, republicat, care nu vizează și conținutul propriu-zis al actului, sub aspect formal.

În egală măsură, nulitatea absolută a deciziei și a măsurii de concediere intervine și în situația în care, formal, decizia cuprinde durata preavizului, fără însă ca salariatul să fi beneficiat efectiv din partea angajatorului de dreptul de preaviz. Dovada acordării preavizului, în acest caz, îi incumbă angajatorului, în cadrul litigiului prin care salariatul contestă decizia de concediere și invocă încălcarea acestui drept ori faptul că termenul de preaviz a fost inferior celui stabilit de lege sau prin contractele colective ori individuale de muncă".

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4182/A/2015, *cit. supra*.

[2] Șerban Beligrădeanu, *Probleme generate...*, p. 74.

[3] A se vedea în acest sens Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii – Partea IV-a*, în „Pandectele române" nr. 6/2003, p. 237; *Idem, Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005, p. 152; Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 347/R/2008, *cit supra*.

[4] Șerban Beligrădeanu, *Aspecte esențiale referitoare la forma, conținutul și nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii*, în „Dreptul" nr. 6/2004, p. 44.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 6846/2011, în Lucia Uță, *op. cit.*, p 121.

[6] Decizia nr. 8/2014 (Completul competent să judece recursul în interesul legii), *cit. supra*.

d) *Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate în cazul concedierii colective.* Ele nu sunt prevăzute de Codul muncii, ci de contractele colective de muncă sau de unele acte normative speciale[1].

Este, de asemenea, greu de înțeles de ce în decizia de concediere, care este un act individual şi nu unul colectiv (îl priveşte pe fiecare salariat la care se referă), trebuie menționate astfel de criterii, avute în vedere anterior luării măsurii. Mai degrabă, ar fi util să se precizeze de ce acel salariat a fost inclus pe lista de concediere şi nu a putut fi menținut în activitate. Acesta este, credem, motivul pentru care s-a precizat că simpla preluare în decizia de concediere a criteriilor ce trebuie avute în vedere la concediere prin preluarea lor din contractul colectiv de muncă nu face dovada îndeplinirii cerinței din art. 76 lit. c) din Codul muncii. „Cel mult, se poate reține îndeplinirea condiției sub aspect formal a deciziei de concediere, dar nu şi aplicarea concertă a unuia sau altuia dintre criterii, care trebuie dovedită în lipsa indicării în decizie a criteriului concret aplicat"[2].

e) *Lista tuturor locurilor de muncă disponibile din unitate şi termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.* Înalta Curte de Casație şi Justiție a reținut[3] că dispozițiile art. 64 din Codul muncii, la care face trimitere art. 76 alin. (1) lit. d) din același Cod, *„prevăd la alin. (1) că, în cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) şi d), precum şi pentru motivul prevăzut la art. 56 lit. f) angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.*

Dispozițiile art. 64 din Codul muncii au în vedere numai situațiile în care concedierea se întemeiază pe motivele prevăzute la art. 61 lit. c) şi d) şi la art. 56 lit. f) din Codul muncii.

Din interpretarea acestor texte de lege rezultă că decizia de concediere trebuie să conțină lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant numai în situația în care concedierea se dispune pentru motive care țin de persoana salariatului, pentru inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, pentru necorespundere profesională, precum şi în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în muncă a persoanei care a ocupat anterior acel post."

Nerespectarea prevederii menționate, când nu rezultă cu certitudine nici dacă chestiunea privind lipsa locurilor de muncă compatibile cu pregătirea profesională a salariatului comunicată acestuia, determină anularea măsurii angajatorului[4].

f) *Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea* trebuie înscrise, conform art. 252 alin. (2) lit. c), în cazul concedierii disciplinare.

Aşa fiind, în decizie urmează să se precizeze *de ce* au fost înlăturate aceste apărări, ce motive au fost avute în vedere[5]. O mențiune de genul *motivele invocate de salariat în apărarea*

---

[1] Un astfel de act normativ este, de exemplu, Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități şi instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri şi respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană şi Fondul Monetar Internațional (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 761 din 9 noiembrie 2009), care în art. 6 alin. (5) şi (6) prevede criterii privind încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu ca urmare a reorganizării sau desființării unor unități.

[2] Curtea de Apel Cluj, Secția a I-a civilă, decizia nr. 230/2014, în Brânduşa Vartolomei, *op. cit.*, p. 94.

[3] Decizia nr. 6/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 444 din 24 iunie 2011).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 3123/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2014, p. 127.

[5] În decizie nu este suficient să fie arătate răspunsurile formulate de salariat cu ocazia cercetării disciplinare prealabile, la întrebările cuprinse în chestionarul ce i-a fost transmis, ci este necesar să se indice argumentele prin care să se justifice înlăturarea acestor apărări (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3145/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010, p. 88-89).

sa sunt subiective şi nefondate „nu este de natură a complini cerința legii, în condițiile în care în însuşi conținutul deciziei trebuie relevate în concret motivele înlăturării apărărilor salariatului, nu aprecierile angajatorului cu privire la aceste apărări"[1].

În ipoteza în care cel în cauză nu a răspuns convocării, trebuie menționată această situație, făcându-se dovada înştiințării salariatului că va fi cercetat disciplinar.

g)*Termenul în care decizia de concediere poate fi contestată.* Indiferent de motivul concedierii, acest termen trebuie înscris în decizie, operând astfel informarea celui în cauză, legat de dreptul său de contestație.

Potrivit art. 268 alin. (1) lit. a) şi b) din Codul muncii, cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate:

- în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

- în termen de 30 de zile calendaristice de la dat la care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară.

În acelaşi sens, art. 252 alin. (5) din acelaşi Cod prevede: „Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării".

Dacă nu a fost comunicată, ea nu-şi produce efectele şi fireşte, nu va putea fi nici contestată.

Conform art. 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011, măsurile unilaterale ale angajatorului privind executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă „pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat la cunoştință de măsura dispusă".

Observăm unele deosebiri între cele două texte, care, pentru o aplicare unitară, trebuie corelate.

Privind *termenul* (general) în care decizia de concediere poate fi contestată, aplicabil va fi cel de 45 de zile reglementat de Legea dialogului social nr. 62/2011, întrucât el reprezintă o nouă opțiune a legiuitorului şi este, totodată, favorabil salariaților.

Ca excepție, termenul este de 30 de zile în cazul *concedierii* (sau oricărei alte sancțiuni) *disciplinare*, deoarece Codul muncii conține dispoziții speciale în acest sens [art. 268 alin. (1) lit. b) şi art. 252 alin. (5)].

Referitor la *momentul* de la care curge termenul în discuție, există, de asemenea, deosebiri între cele două acte normative.

Potrivit Codului muncii [art. 77, art. 252 alin. (5) şi art. 268 alin. (1) lit. a) şi b)] decizia angajatorului produce efecte, după caz, poate fi contestată, în termenul de 30 de zile *de la data comunicării salariatului*. Conform Legii dialogului social nr. 62/2011, termenul de 45 de zile se calculează *de la data la care cel interesat a luat la cunoştință de măsura dispusă*.

Desigur că, de regulă, „comunicarea" presupune şi „luarea la cunoştință", mai ales în situația în care, un exemplar al deciziei, este înmânat, direct, salariatului. Dacă, însă, de exemplu, comunicarea acelei decizii se face prin poştă, luarea la cunoştință este ulterioară comunicării. Într-un atare caz, data sosirii la destinație a corespondenței echivalează cu „luarea la cunoştință".

h) *Instanța competentă să soluționeze contestația* reprezintă o altă mențiune care trebuie înscrisă în decizia de concediere.

Art. 269 alin. (1) din Codul muncii prevede că judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătoreşti. O atare competență este stabilită şi de art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011. La fond, competența aparține tribunalului.

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2076/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 133.

Conform art. 2 pct. 1 lit. c) din acest din urmă Cod, tribunalele judecă în primă instanță „conflictele de muncă, cu excepția celor date prin lege în competența altor instanțe".

În acelaşi sens, s-a pronunțat şi Curtea Supremă de Justiție – Secțiile Unite – prin Decizia nr. II din 31 martie 2003[1].

Aşa fiind, *tribunalele sunt competente* să soluționeze şi contestațiile împotriva deciziilor de concediere.

Art. 269 alin. (2) din Codul muncii, potrivită căruia din punct de vedere teritorial este competent tribunalul în a cărei circumscripție îşi are sediul sau reşedința reclamantul, a fost completat de art. 201 din Legea dialogului social nr. 62/2011, care dispune că cererea se adresează „instanței judecătoreşti în a cărei circumscripție îşi are domiciliul sau locul de muncă reclamantul".

În prezent aşadar, este instituită o competență teritorială alternativă în privința tribunalului.

Prin urmare, în decizia de sancționare trebuie menționat acest tribunal. În acest sens, s-a decis că „simpla referire că „decizia se poate contesta la instanța judecătorească, conform mențiunilor din contract" nu complinește cerința legii, iar legea prevede sancțiunea nulității absolute pentru lipsa acestei mențiuni"[2].

Apreciem şi noi că voința legiuitorului, reiterată în mai multe texte din Codul muncii [art. 62 alin. (2), art. 252 alin. (2) lit. e) şi lit. f)], este în sensul că absența mențiunilor legale din decizia de concediere trebuie *sancționată cu nulitatea absolută*[3]. Angajatorul nu are nicio scuză omițând să înscrie în decizie una sau cele două mențiuni; dimpotrivă, manifestă astfel, neglijență, indiferență, chiar rea-credință ori dispreț față de salariatul său şi această conduită culpabilă trebuie sancționată[4]. Rigoarea juridică este indicată în orice situație, nu doar, aleatoriu, în unele.

În acelaşi sens este şi Curtea Constituțională, care a decis că lipsa elementelor de motivare în fapt şi în drept şi a precizărilor cu privire la termenul în care decizia de concediere poate fi contestată şi la instanța competentă atrage nulitatea absolută a acesteia. Motivarea deciziei este următoarea: „Apărarea împotriva unei măsuri abuzive nelegale ori neîntemeiate de îngrădire a exercițiului dreptului la muncă constituie un drept constituțional fundamental al salariatului. Acest drept îl poate exercita numai în cunoştință de cauză, respectiv dacă este informat în mod corespunzător despre motivele de drept şi de fapt pe care angajatorul şi-a întemeiat decizia şi mijloacele procedurale prin care poate contesta măsura luată.

Precizările cu privire la termenul de contestare şi la instanța judecătorească competentă să soluționeze litigiul încă de la început, în cuprinsul deciziei de concediere, contribuie la soluționarea cauzei într-un termen rezonabil"[5].

Aceeaşi soluție este împărtăşită şi în practica judiciară. S-a decis, de pildă, că neindicarea instanței competente să soluționeze contestația este o omisiune ce atrage nulitatea absolută a deciziei angajatorului. Nu este suficientă doar indicarea posibilității contestării şi a termenului de contestare, aceste mențiuni reprezentând cerințele de legalitate distincte de arătare a instanței competente care nu se suplinesc reciproc.[6] Pe aceeaşi linie de gândire a fost sancționată cu

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 455 din 26 iunie 2003.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4535/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2013, p. 31.

[3] În acest sens, a se vedea şi Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 156.

[4] În plus, s-a mai reținut că salariatul se află într-o situație delicată, fiind concediat disciplinar, este nevoit să realizeze demersuri pentru determinarea instanței competente, eventual prin consultarea unui specialist, ceea ce contravine principiului bunei-credințe în cadrul raporturilor de muncă consacrat de art. 8 alin. (1) din Codul muncii (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4535/R/2013, *cit. supra*).

[5] Decizia nr. 506/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 982 din 4 noiembrie 2005).

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 346/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2009, p. 125-131.

S-a decis, însă, şi că legiuitorul a înțeles sa sancționeze cu nulitatea absolută decizia de concediere numai în cazul neindicării instanței competente la care se poate contesta sancțiunea, astfel că indicarea greşită a acestei instanțe, doar sub aspect teritorial, nu poate fi asimilată cu totala neindicare, situațiile de excepție neputând fi extinse prin analogie şi la alte situații decât cele limitativ prevăzute de lege.

nulitatea decizia de concediere ce cuprinde mențiunea conform căreia instanța competentă este cea de la sediul angajatorului. Eroarea este majoră, având în vedere dispozițiile art. 269 din Codul muncii[1].

i) *Decizia de concediere trebuie să mai cuprindă:* data emiterii, numărul de înregistrare la registratura generală a angajatorului, semnătura celui în drept și, după caz, ștampila angajatorului. S-a considerat că decizia de desfacere a contractului individual de muncă, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie semnată de persoana care are calitatea de reprezentant legal al angajatorului, față de caracterul de ordine publică al normelor ce reglementează dreptul de reprezentare al unității – persoană fizică[2]. De reținut, este că interdicția de concediere prevăzută de art. 60 alin. (1) lit. a) din Codul muncii este interpretat corect, în sensul că pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă îi este interzis angajatorului să emită decizia de concediere disciplinară[3].

j) *Comunicarea deciziei de concediere.* Potrivit art. 76 din Codul muncii, decizia trebuie comunicată salariatului în scris. O comunicare verbală nu prezintă nicio relevanță; echivalează cu necomunicarea[4].

Actul comunicării este extrem de important, cu consecințe juridice evidente, deoarece măsura angajatorului își produce efecte *de la data comunicării* (art. 77) sau în exprimarea Legii nr. 62/2011 „de la data luării la cunoștință a măsurii dispusă" (art. 211): „Aceasta înseamnă că încetarea raporturilor de muncă are loc nu la data eventual menționată de angajator în decizie, ci prin forța și în temeiul legii, la data comunicării deciziei de concediere"[5]. Desigur, este posibil ca încetarea raporturilor de muncă să intervină și ulterior datei comunicării la termenul stabilit în acel înscris.

În privința termenului și modalității de comunicare, trebuie apelat la dispozițiile art. 252 alin. (3) și (4) din același Cod al muncii (care privește decizia de sancționare disciplinară).

Se prevede astfel că „decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării" [alin. (3)]. Desigur, că acest termen nu este unul de decădere, ci *de recomandare*. Așa fiind, necomunicarea deciziei în cadrul său nu atrage nulitatea măsurii, ci se consideră că nu a fost luată. Adică, sancțiunea pentru necomunicare constă în lipsa producerii efectelor acelei decizii[6].

Se dispune că decizia „se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau la reședința comunicată de acesta" [alin. (4)].

Comunicarea se consideră realizată și dacă există înscrisă mențiunea pe decizia angajatorului făcută de salariat în sensul „luat la cunoștință azi...", urmată de semnătura acestuia, chiar dacă cel în cauză susține că nu a primit un exemplar[7].

În cazul în care salariatul a formulat o contestație împotriva deciziei în termen legal, la instanța competentă atât material, cât și teritorial, nu se poate reține faptul că acesta a suferit o vătămare prin menționarea greșită în cuprinsul deciziei a instanței competente teritorial (Curtea de Apel Alba Iulia, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 224/2008, Jurindex).

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3176/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010, p. 97-98.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3390/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceaușescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a curții de Apel București pe semestrul I, 2011*, p. 103-104.

[3] Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă, decizia nr. 989/2010, în „Buletinul Curților de Apel", nr. 3-4/2010, p. 90.

[4] Curtea de Apel Brașov, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 788/M/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a, și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 5707/R/2011.

[6] În cazul în care comunicarea se face în fața instanței de fond, abia de la acea dată încetează raporturile de muncă. Până la această dată cel în cauză are calitatea de salariat (Curtea de Apel Brașov, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 788/M/2008, *cit supra*).

[7] Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale și pentru cauze cu minori și de familie, decizia nr. 197/R-CM/2007.

În situația în care salariatul nu este prezent la locul de muncă sau refuză primirea unui exemplar al deciziei de concediere, se va proceda la comunicarea acestui act prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedința indicată de salariat şi înscrisă în contractul individual de muncă sau în alte evidențe ale angajatorului.

Comunicarea este posibilă şi prin poşta electronică, cu condiția ca salariatul să recunoască primirea acesteia[1].

În caz de litigiu este important să se facă dovada comunicării. Nu are relevanță dacă destinatarul primeşte ori nu scrisoarea[2], se află într-un alt loc, refuză primirea sau să semneze de primire[3]. S-a decis astfel că refuzul salariatului de a ridica de la poştă decizia comunicată de angajator îi este direct imputabil şi el trebuie să suporte consecințele conduitei sale. Angajatorul nu este obligat să procedeze la recomunicarea deciziei prin aceeaşi modalitate (scrisoare recomandată cu confirmare de primire, în speță) sau la găsirea unei noi modalități de comunicare, în aşa fel încât să fie asigurată efectivitatea luării la cunoştință de cel concediat[4].

Comunicarea este legal făcută chiar şi atunci când cel în cauză se află în concediu medical, întrucât Codul muncii nu conține o atare interdicție[5].

Comunicarea în scris a dispoziției de desfacere a contractului de muncă – s-a decis în practica judiciară[6] – reprezintă o garanție pentru ocrotirea intereselor salariaților şi nu poate fi înlocuită cu alte probe din care, eventual, s-ar deduce că persoana interesată a aflat de existența dispoziției respective[7].

S-a considerat că nu reprezintă comunicare în sensul legii, cea făcută printr-o adresă ce nu poartă număr de înregistrare şi nici atunci când pe decizia de desfacere a contractului se află semnătura salariatului neînsoțită de vreo dată[8].

În ipoteza în care decizia de concediere nu este comunicată, dar angajatorul o pune în executare, devin incidente prevederile art. 78 din Codul muncii, această decizie fiind lovită de nulitate absolută[9].

Curtea Constituțională, respingând excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor din Codul muncii anterior referitoare la comunicarea deciziei a reținut[10] că toate acele acte procedurale sunt necesare pentru aplicarea prevederilor din Constituție, referitoare la dreptul de muncă şi la protecția socială a muncii. Salariatul căruia i se desface contractul de muncă trebuie să cunoască exact măsura luată, motivele şi temeiurile de drept ale acesteia, pentru

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 2573/R/2011.

[2] S-a reținut că refuzul de primire al scrisorii trimise prin poştă nu prezintă relevanță deoarece actele emise de oficiul poştal (de avizare şi reavizare fac dovada deplină a celor menționate până la înscrierea în fals (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3330/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Jurisdicția muncii, Contractul colectiv, Contractele de muncă, Practică judiciară*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2010, p. 160).

[3] S-a reținut, de pildă: „faptul că la data comunicării deciziei salariatul a fost internat în spital nu are relevanță, dacă a fost externat anterior datei până la care corespondența a fost ținută la dispoziția sa şi nu s-a prezentat să o ridice de la oficiul poştal, deşi a fost avizat în acest sens" (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3385/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 218).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3675/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2015, p. 119.

[5] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori şi familie, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 56/CM/2007.

[6] A se vedea Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 44/1972, în *Culegere de decizii pe anul 1972*, p. 233; decizia nr. 211/1983, în *Culegere de decizii pe anul 1983*, p. 131.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1490/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 220-221.

[8] Tribunalul Bucureşti, Secția a III-a civilă, decizia nr. 385/1993, în *Culegere... pe anii 1993-1997*, p. 234-235.

[9] Curtea de Apel Suceava, Secția comercială, decizia nr. 244/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, p. 201.

[10] Decizia nr. 205/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 588 din 19 septembrie 2001).

a-şi putea face apărarea şi pentru a putea contesta dispoziţia considerată nelegală sau *netemeinică*[1].

Potrivit art. 24 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locul de muncă, angajatorul care a concediat o salariată protejată de acest act normativ [gravidă, care a născut recent sau care alăptează – art. 2 lit. c), d), e)], ca excepţie de la interdicţiile prevăzute de art. 21 din acelaşi act normativ, are obligaţia ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii, către salariată, *să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor din unitate, precum şi Inspectoratului Teritorial de Muncă* (ori după caz, Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici).

Inspectoratul (sau Agenţia), în termen de 7 zile de la data primirii deciziei are obligaţia să emită un aviz consultativ corespunzător situaţiei create şi apoi să-l transmită angajatorului, salariatei şi sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor (art. 25).

28. Revocarea deciziei de concediere. În pofida unor soluţii jurisprudenţiale contrarii[2], angajatorul are posibilitatea, urmare a unei sesizări sau din proprie iniţiativă, să constate netemeinicia sau/şi nelegalitatea unei concedieri şi, drept consecinţă să revină asupra acesteia, şi să o revoce prin actul său unilateral, simetric celui pe care îl desfiinţează[3]. Se apreciază „că unul dintre motivele pentru care angajatorul îşi poate reconsidera punctul de vedere iniţial este şi acela al inoportunităţii actului său unilateral"[4].

Posibilitatea angajatorului de a-şi revoca decizia este susţinută de mai multe argumente:

- o asemenea decizie nu face parte din categoria actelor juridice civile (chiar în sens larg), cu caracter unilateral, ci este un act de drept al muncii;

- art. 969 alin. (1) din Codul civil anterior, precum şi art. 1270 alin. (1) din noul Cod civil se referă la contracte[5]. Chiar dacă art. 1325 din actuala reglementare prevede că „dispoziţiile legale privitoare la contracte se aplică în mod corespunzător actelor unilaterale", aceasta nu înseamnă că există interdicţia revocării unor acte unilaterale, fie ele civile sau de drept al

---

[1] A se vedea şi Decizia Curţii Constituţionale nr. 350/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 779 din 26 august 2005), prin care, printre altele, art. 74 din Codul muncii a fost declarat conform cu dispoziţiile legii fundamentale.

[2] S-a reţinut că doar „instanţele judecătoreşti legal investite pot dispune desfiinţarea deciziilor emise de angajator, acestea din urmă neavând în viziunea Codului muncii în vigoare abilitatea legală de a-şi „anula" propriile decizii după momentul la care le-a întocmit". Sunt citate ca temei legal dispoziţiile art. 78 şi următoarele din Codul muncii.

Se mai arată că „un eventual demers de acest gen...este lipsit de temei legal şi nu poate avea ca efect desfiinţarea retroactivă a deciziei...

Angajatorul nu are „îndreptăţirea legală să procedeze în acest sens şi oricum doar nulitatea constatată de către instanţa de judecată produce efecte retroactive, iar nu o eventuală „anulare" dispusă de angajator...".

„Nu trebuie uitat că deciziile emise de angajator au caracterul unor acte juridice unilaterale, de esenţa cărora este principiul irevocabilităţii, excepţiile de la acesta trebuind să fie prevăzute expres de lege. Or, Codul muncii, în varianta actuală nu prevede posibilitatea revocării sau „anulării" de către angajator a propriilor decizii" (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4689/2013. În acelaşi sens, sunt: decizia nr. 1021/R/2010; decizia civilă nr. 868/R/2012).

Asemănător, s-a reţinut: Codul muncii nu prevede expres posibilitatea pentru angajator de a-şi revoca deciziile de concediere ori pe cele de sancţionare disciplinară. În lipsa unui temei legal care să-i permită revocarea, „acesta nu are o astfel de îndreptăţire, mai ales în cazul în care respectiva decizie este un act lovit de nulitate, sancţiune pe care doar instanţa de judecată o poate constata sau dispune". În plus, „nu trebuie uitat că decizia de concediere face parte din categoria actelor juridice civile (în sens larg) cu caracter unilateral. Regula în această materie este cea a irevocabilităţii acestui tip de acte şi decurge din principiul forţei obligatorii a actelor juridice civile, instituit prin dispoziţiile art. 969 alin. (1) Cod civil de la 1864, în prezent art. 1270 alin. (1), coroborat cu art. 1325, noul Cod civil (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5553/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2013, p. 29-30).

[3] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 408-409; Alexandru Athanasiu, *Aspecte teoretice şi practice ale revocării deciziei de desfacere disciplinară a contractului de muncă şi a deciziei de imputare*, în „Revista română de drept" nr. 3/1984, p. 31-35.

[4] Ion Traian Ştefănescu, *Revocarea de către angajator a actelor sale unilaterale*, în „Dreptul" nr. 2/2015, p. 167.

[5] Potrivit art. 1270 alin. (1), din Codul civil, „Contractul valabil încheiat are putere de lege între părţile contractului".

muncii. De altfel, spre deosebire de contract, actul juridic unilateral este o manifestare de voință care nu trebuie acceptată de o altă persoană;

- instanța de judecată este competentă să controleze și să sancționeze concedierile nelegale etc. (art. 78 - art. 80 din Codul muncii), dar aceste operațiuni *nu* se desfășoară din proprie inițiativă, din oficiu, ci doar în urma unei sesizări formulate de salariatul nemulțumit de măsura angajatorului (art. 267 din Codul muncii; art. 210 - art. 212 din Legea dialogului social nr. 62/2011). În lipsa investirii sale cu o cerere de chemare în judecată (art. 148 și urm. din Codul de procedură civilă), instanța nu poate anula o decizie a angajatorului, fie ea vădit nelegală sau/și netemeinică. Or, pentru revocarea unei decizii proprii, angajatorul nu este ținut de nicio sesizare;

- Codul muncii, într-adevăr, nu prevede posibilitatea angajatorului de a-și revoca o decizie, dar nici nu o interzice.

- un principiu arhicunoscut de drept este: *ceea ce nu este interzis este permis*[1]. *Categoria normelor permisive pare a fi practic, inutilă, fiindcă în dreptul privat român, de regulă, ceea ce nu este interzis este permis fără a fi nevoie de o normă specială care să reglementeze această permisiune*. „Este axiomatic faptul că în dreptul român actual, tot ceea ce legea nu interzice este permis"[2].

Codul civil anterior (de la 1865) nu cuprindea nicio prevedere expresă în materia actelor unilaterale. Era vorba doar de aplicații ale unor asemenea acte în domeniul dreptului privat (în special, în dreptul succesoral). Însă, actele juridice unilaterale au avut și au „o deosebită frecvență și o covârșitoare importanță în acele ramuri de drept care reglementează raporturi în care unul din subiecte este subordonat celuilalt, cum sunt dreptul administrativ, dreptul fiscal, dreptul muncii etc."[3]

Codul civil în vigoare (Legea nr. 287/2009), spre deosebire de cel anterior, reglementează actul juridic unilateral: art. 1324 – art. 1326 sunt consacrate dispozițiilor generale; art. 1327 – art. 1329 actului unilateral ca *izvor de obligații* și anume *promisiuni unilaterale* (art. 1327), și *promisiuni publice de recompensă* (art. 1328 – art. 1329). În plus, Codul conține și alte dispoziții care privesc actele unilaterale izvoare de obligații; cel mai semnificativ exemplu este cel privind *oferta* de a contracta și *acceptarea* acestei oferte (art. 1186-1200). Conform art. 1325, „dacă prin lege nu se prevede altfel, dispozițiile legale cu privire la contracte se aplică în mod corespunzător actelor unilaterale".

Art. 1324 din Codul civil prevede că „*este unilateral actul juridic care presupune manifestarea de voință a autorului său*". Prin urmare, există o deosebire esențială între acest act și contract (chiar cel unilateral), care presupune „acordul de voințe dintre două sau mai multe persoane" (art. 1166).

În conformitate cu art. 1326, actul unilateral este suspus comunicării atunci când constituie, modifică sau stinge un drept al destinatarului și ori de câte ori informarea destinatarului este necesară potrivit naturii actului" [alin. (1)]. El „produce efecte din momentul în care comunicarea ajunge la destinatar, chiar dacă acesta nu a luat cunoștință de acesta din motive care nu îi sunt imputabile" [alin. (3)].

Legiuitorul *admite posibilitatea revocării actului unilateral* și anume a promisiunii publice de recompensă (art. 1329). De asemenea, dacă în principiu, oferta de a contracta este irevocabilă (art. 1191), ea, ca și acceptarea, „poate fi retrasă, dacă retragerea ajunge la destinatar anterior, ori concomitent cu oferta sau, după caz, cu acceptarea" (art. 1199). Dacă poate fi revocat un act juridic unilateral civil, nimic nu împiedică să fie revocat și un act de

---

[1] A se vedea pentru amănunte, Alexandru Țiclea, *Posibilitatea angajatorului de a revoca decizia de concediere*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2014.

[2] Șerban Beligrădeanu, *Cu privire la posibilitatea încadrării legale în muncă, în prezent, în temeiul statornicirilor în vigoare, prin întocmirea unei convenții civile de prestări servicii în locul încheierii unui contract individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 12/2013, p. 243.

[3] Ionuț-Florin Popa, în Liviu Pop, Ionuț-Florin Popa, Stelian Ioan Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 329.

drept al muncii (o decizie a angajatorului, fie ea de sancționare disciplinară sau de concediere).

Condițiile cerute pentru validitatea deciziei de revocare sunt:

– să provină de la organul competent să emită decizia de concediere;

– să fie întocmită în formă scrisă;

– să opereze pentru motive de nelegalitate sau/şi netemeinicie[1].

Într-o speță, s-a decis că schimbarea intempestivă, printr-o altă dispoziție care modifică dispoziția inițială, a temeiului desfacerii contractului de muncă din reducerea personalului în desfacere disciplinară, nu reprezintă o rectificare de natură să îndrepte o eroare materială strecurată la emiterea deciziei contestate, ci o schimbare, de esență, a fondului pricinii. Drept urmare, actul de schimbare nu poate fi interpretat decât ca *unul de revocare a măsurii inițiale* şi de înlocuire a acesteia cu o altă măsură mai gravă, care, pentru a produce efecte şi a face loc unor apărări pe cale contencioasă, trebuie comunicată celui în cauză[2].

Poate interveni oricând, dar există, o limită rațională: ea nu poate fi emisă după momentul în care s-a dat o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă prin care decizia angajatorului a fost menținută[3].

Concret sunt posibile mai multe situații[4]:

- decizia supusă revocării încă nu a fost comunicată destinatarului ei (salariatului sancționat sau concediat);

- aceasta a fost comunicată, dar salariatul nu a contestat încă măsura angajatorului.

În ambele situații revocarea nu ridică nicio problemă. În plus, noua măsură este favorabilă salariatului care nu are nici un motiv să nu o accepte; după caz, el redobândeşte această calitate sau este absolvit de sancțiune.

Revocarea poate interveni chiar şi *după sesizarea instanței de judecată şi în cursul acestei judecăți, până la soluționarea definitivă a procesului.*

Ca o consecință, instanța nu va mai continua soluționarea contestației, cu analiza legalității sau/şi temeiniciei deciziei revocate de vreme ce aceasta nu mai există, iar raportul de muncă dintre părți este reactivat ca şi când nu ar fi fost întrerupt niciodată[5]; prin revocare, contestația salariatului a rămas fără obiect[6].

Dar, în situația în care revocarea intervine cu recunoaşterea încălcării dispozițiilor Codului muncii, urmată de o nouă decizie de concediere, nu mai poate fi vorba despre rămânerea fără obiect a contestației atâta timp cât litigiului nu i s-a pus capăt prin înțelegerea părților[7].

Pentru a fi valabilă a doua decizie de concediere trebuie să menționeze expres toate elementele prevăzute, sub sancțiunea nulității, de art. 76 din Codul muncii, printre care şi motivele care determină concedierea, nefiind posibilă completarea deciziei sub acest aspect cu acte exterioare, chiar dacă un astfel de act este o altă decizie de concediere.

29. Controlul şi sancționarea concedierilor nelegale. Conform art. 78 din Codul muncii, „concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută".

Sancțiunea va fi constatată de organul jurisdicțional competent (tribunalul în fond şi curtea de apel în apel) la cererea celui interesat, care va analiza legalitatea şi temeinicia deciziei de

---

[1] Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ediția a VII-a, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 775; Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de drept al muncii*, ediția a II-a, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 456.

[2] Curtea de Apel Suceava, sentința civilă, decizia nr. 160/1998.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *op. cit.*, p. 456.

[4] Privind asemenea situații şi soluțiile posibile, a se vedea, Romulus Gidro, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 154.

[5] Curtea de Apel Braşov, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 201/M/2008, (Jurindex).

[6] Ion Traian Ştefănescu, *Revocarea de către angajator..., op. cit.*, p. 68.

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4224/R/2008, în „Revista română de dreptul muncii nr. 2/2009, p. 161-163.

concediere. Având în vedere că art. 6 alin. (2) din Codul muncii instituie dreptul salariaților la protecție împotriva concedierilor nelegale și că este vorba de un principiu fundamental al dreptului muncii, „instanțele de judecată specializate în această materie și investite cu o contestație contra unei decizii de concediere, trebuie să se considere sesizate din oficiu sub aspectul cercetării respectării de către angajator a condițiilor de legalitate ale unei astfel de decizii"[1].

O atare decizie va putea fi atacată în termenul statornicit de lege[2] din moment ce aceasta a fost comunicată, indiferent de data precizată de angajator că măsura lui își va produce efectele.

Cauzele de nulitate pot fi *de fond* (de exemplu, invocarea unui alt motiv decât cele prevăzute limitativ de lege, inexistența vinovăției în cazul concedierii disciplinare), *de formă* (de exemplu, lipsa dispoziției scrise sau nemotivarea ei) sau *procedurale* (de exemplu, emiterea deciziei de un organ necompetent, lipsa cercetării prealabile).

Curtea Constituțională, a decis[3] că „raportat la motivele care pot atrage nulitatea contractului de muncă", această sancțiune „poate fi atrasă de condiții de formă și de fond", ambele fiind „*de ordine publică*". Așa fiind, „încălcarea oricăreia dintre ele atrage anularea deciziei de concediere". Rațiunea „considerării ambelor categorii de condiții ca fiind de ordine publică și, deci, de o importanță egală, o constituie faptul că în raportul de muncă ce se naște statul, prin politica sa, trebuie să ocrotească partea aflată în situație de inferioritate economică"[4].

În toate cazurile de concediere, nu doar în cele ce țin de persoana salariatului, se va cerceta dacă măsura luată a avut la bază o cauză reală și serioasă.

Art. 79 din Codul muncii stabilește regula potrivit căreia „în caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere"[5].

Curtea Constituțională a reținut că[6] aceste dispoziții „constituie norme de procedură, determinând limitele examinării legalității și temeiniciei deciziei de concediere, respectiv mijloacele procedurale pe care le pot folosi părțile în dovedirea susținerilor lor". Ele „se află însă în deplină concordanță cu prevederile art. 126 alin. (2) din Constituție, conform cărora stabilirea procedurii de judecată intră în competența exclusivă a legiuitorului. Astfel, în cazul conflictelor de muncă, determinate de concedierea angajaților, instanța judecătorească va examina legalitatea și temeinicia deciziei de concediere în raport cu motivele de fapt și de drept precizate de angajator în acea decizie, față de care salariatul și-a pregătit și formulat apărările. Ca atare, orice alte motive de fapt și de drept invocate ulterior nu pot influența legalitatea și temeinicia deciziei contestate, care se raportează la momentul emiterii deciziei."

Lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a unor elemente esențiale prevăzute de art. 76 din Codul muncii nu poate fi complinită cu acte anterioare, ulterioare sau concomitente emiterii

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3140/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2015, p. 128.

[2] A se vedea art. 268 din Codul muncii și art. 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

[3] Decizia nr. 150/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 164 din 15 martie 2010).

[4] În același sens, Curtea Constituțională a statornicit că „în condițiile în care, de regulă, între părțile contractului de muncă - angajator și salariat - există o discrepanță vădită din punct de vedere al potențialului economic și financiar în favoarea celui dintâi, de natură să-i permită a-și impune punctul de vedere la negocierea clauzelor contractului, statul - și anume statul de drept, democratic și social, așa cum este definită România în termenii art. 1 alin. (3) din Constituție, - este ținut să intervină legal în sprijinul celui aflat într-o poziție de inferioritate economică (decizia nr. 356/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 825 din 13 septembrie 2005).

[5] S-a decis, de pildă, că angajatorul nu poate invoca în instanță, în apărarea sa, o altă situație de fapt și de drept – legată exclusiv de conduita celui concediat – atâta timp cât prin decizia de concediere se motivează încetarea contractului de muncă datorită desființării postului (Curtea de Apel Iași, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 460/2008, Jurindex).

[6] Decizia nr. 378/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004).

A se vedea și Decizia nr. 1230/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 119 din 14 februarie 2008).

deciziei, inclusiv prin apărări făcute în fața instanței de către angajator cu ocazia judecării contestației formulate de salariat.

Apare astfel irelevantă dezvoltarea motivelor concedierii făcută de angajator prin întâmpinare, câtă vreme această motivare nu se regăsește în cuprinsul deciziei de concediere[1].

Concedierea este nelegală și în situația în care angajatorul a emis două decizii pentru același angajat, cu motivări contradictorii și incomplete[2].

În cazul concedierii colective, trebuie făcută dovada respectării procedurii legale respective. Lipsa acestei dovezi primează aspectelor care vizează temeinicia unei astfel de măsuri[3].

Potrivit art. 80 alin. (1) din Codul muncii, „în cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul"[4].

Așa cum a constatat Curtea Constituțională[5], acest text are ca ipoteză concedierea unui salariat în mod netemeinic sau nelegal, fapt ce trebuie stabilit în cadrul unui proces desfășurat cu respectarea principiului contradictorialității și pe baza unui probatoriu pertinent și convingător. Numai în urma stabilirii cu corectitudine a acestui fapt, instanța va dispune anularea măsurii de concediere și obligarea angajatorului în culpă la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Lipsirea salariatului de aceste drepturi reprezintă un prejudiciu efectiv suferit, indiferent dacă în perioada cuprinsă între data concedierii și cea a reîncadrării a realizat sau nu venituri din alte surse. Salariatul nu poate abuza de acest drept, întrucât beneficiază de el numai cu condiția stabilirii netemeiniciei sau a nelegalității măsurii de concediere luate unilateral de angajator.

În consecință, Curtea constată că textul de lege examinat nu conține nicio măsură de natură să îngrădească accesul liber la justiție ori posibilitatea ambelor părți de a se folosi de toate garanțiile și mijloacele procesuale, propunând și administrând probele necesare pentru susținerea și apărarea drepturilor și intereselor lor legitime, inclusiv exercitarea căilor legale de atac, care condiționează și asigură desfășurarea unui proces echitabil. De asemenea, dispozițiile legale nu lezează în niciun fel principiile independenței și imparțialității justiției și a judecătorilor"[6].

Textul respectiv nu încalcă nici dreptul de proprietate privată al angajatorului ori libertatea economică, deoarece conținutul și limitele acestui drept „*sunt stabilite de lege*" [art. 44 alin. (1) din Constituție], iar libertatea economică se exercită, de asemenea, „*în condițiile legii*" (art. 45 din Constituție). „Prin urmare, aceste drepturi fundamentale nu sunt drepturi absolute, ci exercitarea lor trebuie să se facă numai în limitele și în condițiile stabilite de lege. Nerespectarea prevederilor legale la desfacerea contractului de muncă și prejudicierea salariatului

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 5665/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009, p. 189.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1359/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 100-101.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4607/R/2013.

[4] O dispoziție asemănătoare conține art. 34 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între bărbați și femei (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013): „Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului."

[5] Decizia nr. 318/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 292 din 3 mai 2007). În acest sens este și Decizia nr. 290/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 383 din 27 iunie 2013).

[6] În acest sens este și Decizia nr. 290/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 383 din 27 iunie 2013).

constituie cauze obiective şi rezonabile pentru restrângerea exercițiului acestor drepturi, astfel că nu se aduce atingere prevederilor constituționale amintite"[1].

Repunerea în situația anterioară – a decis Curtea Constituțională „se poate realiza pe două căi specifice dreptului muncii, respectiv prin reintegrarea salariatului şi plata de către angajator a unei despăgubiri...sau numai prin plata acestor despăgubiri"[2].

Acordarea despăgubirilor[3] se impune față de caracterul imperativ al normei care le reglementează, chiar dacă salariatul nu le solicită în mod expres[4].

Instanța, în raport de dispozițiile Codului muncii [art. 80 alin. (1)], este obligată, din oficiu, ca odată cu anularea concedierii, să oblige angajatorul la plata despăgubirilor băneşti, fiind incidente şi prevederile art. 38 din acelaşi Cod, potrivit cărora salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege[5]. Despăgubirile se acordă chiar şi în situația în care salariatul concediat nelegal s-a angajat între timp la un alt angajator, deoarece acestea „au cu totul o altă cauză decât drepturile salariale aferente noului loc de muncă, acestea din urmă reprezentând contravaloarea muncii prestate în folosul noului angajator, pe când despăgubirile acoperă prejudiciul suferit în urma concedierii"[6]. În plus, cumulul de funcții este posibil, iar faptul că salariatul nu a rămas inactiv, găsindu-şi un alt loc de muncă nu poate profita angajatorului aflat în culpă[7].

Despăgubirile reprezintă drepturile salariale de care cel în cauză a fost lipsit pe perioada concedierii nelegale, inclusiv de pildă, indemnizația de conducere[8]. Natura juridică a lor este reprezentată chiar de aceste drepturi[9].

În calculul despăgubirilor *intră şi contravaloarea tichetelor de masă.* Faptul că salariatul nu a lucrat efectiv este imputabil angajatorului care l-a concediat; de aceea el are dreptul să fie despăgubit şi astfel pentru că ar fi primit acele tichete dacă nu înceta nelegal contractul individual de muncă.

O soluție contrară ar nesocoti principiile ce guvernează răspunderea angajatorului şi evaluarea judiciară a despăgubirilor, conform cărora acestea trebuie să cuprindă pierderea suferită efectiv şi care are o legătură cauzală cu faptul ce a generat prejudiciul[10].

Desigur că la suma stabilit cu titlu de despăgubiri, instanța trebuie să adauge şi dobânda legală, întrucât potrivit art. 253 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul răspunde patrimonial, „în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale". Ca urmare, devin aplicabile dispozițiile dreptului comun privitor la dobânzi[11]. Curtea Constituțională a reținut că deşi art. 80 alin. (1) din Codul muncii nu prevede expres dreptul la dobânzi legale, totuşi din dispozițiile art. 253 alin. (1) din acelaşi Cod, coroborate cu cele ale art. 1531 şi 1533 din Codul civil şi art. 3 din

---

[1] Decizia nr. 1241/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 848 din 17 decembrie 2010).

[2] Decizia nr. 1267/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 885 din 14 decembrie 2011).

[3] Privind calculul acestor despăgubiri şi conținutul lor, a se vedea, Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *op. cit.*, p. 161-162

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 3617/R/2007.

[5] Curea de Apel Timiş, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 207/2008 (Jurindex).

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 296/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 85.

[7] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, decizia nr. 2373/R/2010.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1187/R/2009, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, p. 216.

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2634/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 296-297.

[10] Curtea de Apel Braşov, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 107/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 298-299

[11] Art. 1539-1541 din Codul civil; Ordonanța Guvernului nr. 13/2011 privind dobânda legală remuneratorie şi penalizatoare pentru obligații băneşti, precum şi pentru reglementarea unor măsuri financiar-fiscale în domeniul bancar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 607 din 29 august 2011), aprobată prin Legea nr. 43/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 183 din 21 martie 2012).

Ordonanța Guvernului nr. 13/2011, „rezultă în mod evident că dreptul salariatului de a obține dobânzi legale cu prilejul repunerii sale în situația anterioară ca urmare a constatării de către instanța de judecată a caracterului netemeinic sau nelegal al deciziei de concediere"[1].

Atunci când prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sau prin contract individual de muncă al acelui salariat este înscrisă obligația angajatorului la penalități, instanța poate hotărî plata acestora, în locul dobânzii[2].

Se înțelege că angajatorul va fi obligat să acorde nu numai remunerația pierdută datorită concedierii nelegale, dar şi toate sarcinile de plată către bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, ce revin atât angajatorului, cât şi angajatului[3].

Durata de timp pentru care se acordă despăgubiri este diferită în funcție de împrejurarea dacă salariatul cere sau nu reintegrarea în muncă.

În prima ipoteză când prin cererea de chemare în judecată s-a solicitat şi repunerea în situația anterioară (*restitutio in integrum*), despăgubirile se acordă de la data concedierilor nelegale sau netemeinice şi ulterior pronunțării hotărârii judecătoreşti irevocabile, până la reintegrarea efectivă[4].

În cea de-a doua ipoteză, în lipsa unei atare solicitări, instanța, fiind obligată să se pronunțe numai asupra cererilor cu care a fost legal investită, potrivit art. 9 din Codul de procedură civilă, cu respectarea principiului disponibilității ce guvernează procesul civil, despăgubirile se calculează de la data concedierii şi până la momentul anulării acestei măsuri prin hotărârea instanței de judecată[5] şi nu până la data găsirii unui loc de muncă[6].

În cazul înlocuirii concedierii disciplinare cu o sancțiune mai uşoară, în speță, cu „reducerea salariului de bază pe o durată de 3 luni cu 10%, ca urmare a admiterii contestației împotriva deciziei de sancționare, salariatul este îndreptățit la plata parțială a despăgubirilor, iar nu în mod integral[7] (adică prin deducerea acestora cu sumele impuse de noua sancțiune). De asemenea, în situația în care concedierea a intervenit când contractul individual de muncă era suspendat, persoana aflându-se în concediu pentru incapacitate temporară de muncă şi ulterior pentru creşterea copilului în vârstă de până la 7 ani, beneficiind de indemnizația aferentă ea nu este îndreptățită să primească şi salariul pe lângă această indemnizație, ca efect al anulării concedierii[8].

S-a susținut că textul art. 80 alin. (2) din Codul muncii, potrivit căruia, „la solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere", contravine prevederilor constituționale ale art. 44 şi art. 45, care consacră dreptul de proprietate privată, respectiv libertatea economică, precum şi celor ale art. 57, referitoare la exercitarea cu bună-credință a drepturilor şi a libertăților constituționale.

Curtea Constituțională, însă, a decis[9] că „repunerea părților în situația anterioară nu lezează în niciun mod dreptul de proprietate al angajatorului, drept ce trebuie exercitat cu respectarea conținutului şi limitelor sale, stabilite prin lege. Fără posibilitatea repunerii părților în situația anterioară concedierii, atingerea adusă dreptului la muncă al salariatului nu s-ar repara şi nu ar asigura stabilitatea raporturilor de muncă".

---

[1] Decizia nr. 587/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 841 din 11 noiembrie 2015).

[2] Şerban Beligrădeanu, *Corecta interpretare a art. 78 din Codul muncii privitor la sancționarea concedierilor netemeinice ori nelegale*, în „Dreptul" nr. 5/2009, p. 65.

[3] În acest sens este art. 34 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2303/R/2008, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, p. 300-301.

[5] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, decizia nr. 156/R/2008 (Jurindex).

[6] Curtea de Apel Alba Iulia, Secția civilă, decizia nr. 1088/R/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, p. 208-210.

[7] Curtea de Apel Suceava, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 796/2005 (portal.just.ro).

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1389/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2013, p. 143-147.

[9] Decizia nr. 269/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 525 din 21 iunie 2005).

Prevederile constituționale privind libertatea economică nu îl îndreptățesc pe angajator, proprietar al unei firme, „să acționeze în mod arbitrar, nesocotind dispozițiile legale referitoare la organizarea și funcționarea firmei respective, inclusiv cele referitoare la angajarea și concedierea personalului"[1].

Pentru aceleași argumente, nu poate fi reținută nici critica privind încălcarea prevederilor constituționale „referitoare la obligația exercitării drepturilor și libertăților constituționale cu bună-credință, fără încălcarea drepturilor și libertăților altora".

Distinct, față de cele de mai sus, Curtea Constituțională a mai reținut[2]: „faptul că instanța de judecată se pronunță asupra aspectelor de temeinicie și legalitate a deciziilor de concediere și dispune măsura reintegrării în măsura în care este posibil la solicitarea salariatului în cazul anulării măsurii concedierii, fără a analiza oportunitatea acestei măsuri. Analiza oportunității măsurii excedează controlului judiciar și este irelevantă în raport cu efectele anulării măsurii concedierii. Mai mult, încetarea raporturilor de muncă nu poate fi guvernată de factori subiectivi pe care i-ar putea invoca angajatorul. Totodată, nu se poate susține ca în materie de muncă anularea unei măsuri să nu repună părțile în situația inițială. În caz contrar, nulitatea măsurii concedierii ar îndreptăți salariatul numai la plata unor sume de bani și s-ar deschide posibilitatea angajatorului de a concedia oricând o persoană, fără ca aceasta să aibă posibilitatea de a reveni pe postul anterior ocupat."

De precizat este – ceea ce prezintă o importanță practică deosebită – că anularea concedierii nu conduce automat și la repunerea părților în situația anterioară emiterii actului de concediere, *ci este necesară, pentru această situație, solicitarea expresă a salariatului*,[3] formulată prin însuși cererea de chemare în judecată sau cel mai târziu prima zi de înfățișare. În caz contrar, instanța nu este investită legal cu acest capăt de cerere, și nu va putea, din oficiu, să se pronunțe asupra lui[4]. Însă, va putea să-și exercite rolul activ și să pună în discuție la primul termen problema reintegrării în muncă, să-l atenționeze pe reclamantul salariat că, dacă dorește să-și completeze corespunzător acțiunea sa cu acest capăt de cerere[5] ori să-și manifeste expres refuzul.

În opinia noastră, din această privință, a reintegrării prevederile art. 80 alin. (2) sunt deficitare. Ele nu țin seama de unul din principalele efecte ale nulității actului juridic[6]: *retroactivitatea*, adică desființarea și pentru trecut – *ex tunc* – a efectelor concedierii anulate și *restitutio in integrum*, repunerea părților în situația anterioară, considerându-se că măsura angajatorului nu a existat.

---

[1] În același sens sunt: Decizia Curții Constituționale nr. 1230/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 119 din 14 februarie 2008); Decizia nr. 150/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 164 din 15 martie 2010).

[2] Decizia nr. 1101/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 678 din 9 octombrie 2009) și Decizia nr. 150/2010.

[3] În *Italia*, prin Decretul legislativ nr. 23/2015, în vigoare din 7 martie 2015, aplicabil în cazul contractelor individuale de muncă pe durată nedeterminată, s-au prevăzut două ipoteze în cazul anulării concedierii: a) reintegrarea în muncă și acordarea unei despăgubiri integrale pentru concedierile discriminatorii și cele declarate nule de drept; b) drepturi băneşti până la 12 salarii, iar în unele situații până la douăzeci și patru de salarii în cazul concedierii disciplinare și al concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului (Marco Ferraresi, Mioara Mocanu, *Modificări legislative recente ale concedierii colective în Italia*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2015, p. 22-27; Cyril Walmark, Tatiana Sachs, *Le Jobs Act italien: quelles inspirations?*, în „Revue de droit du Travail n° 5 – mai 2015, p. 299-308; Maria Cristina Degoli, *Du statut des travailleurs au JORS ACT: Le nouveau bareme en caz de licenciement abusif*, în „Revue de droit du Travail" n° 12 – décembre 2015, p. 774-775.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2289/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 137-138.

[5] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Corecta interpretarea art. 78 din Codul muncii privitor la sancționarea concedierilor netemeinice și nelegale*, în „Dreptul" nr. 5/2009, p. 68.

[6] A se vedea pentru efectele nulității civile: Gheorghe Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, ediția a X-a revăzută și adăugită de Marian Nicolae și Petrică Truşcă, Editura Universul Juridic, București, 2005, p. 235-237; Gabriel Boroi, *Drept civil...*, p. 242-245;

De aceea, apreciem că formularea art. 80 alin. (2) ar fi fost normal şi raţional să fie inversă: repunerea părţilor în situaţia anterioară (reintegrarea în muncă a salariatului concediat netemeinic sau/şi nelegal) să acţioneze *ope legis* (ca şi acordarea despăgubirilor) cu excepţia cazului în care cel concediat renunţă în mod *expres şi neechivoc* la reintegrarea sa în muncă[1].

Inconsecvenţa legiuitorului a fost parţial remediată în aceea ce priveşte modalitatea de încetare a contractului individual de muncă în ipoteza în care salariatul nu solicită reintegrarea în muncă. Acesta *încetează de drept*, la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti" prin care a fost anulată decizia de concediere [art. 80 alin. (3) din Codul muncii, introdus prin Legea nr. 40/2011].

Se ridică întrebarea dacă în cazul anulării concedierii şi al solicitării reintegrării în muncă, instanţa de judecată este obligată, în toate cazurile să dispună *restitutio in integrum*?

Răspunsul este nu. Într-adevăr, pot interveni situaţii, până la soluţia irevocabilă a instanţei competente, care să obstaculeze reintegrarea în muncă a salariatului deşi se dispune anularea concedierii.

Astfel, *pendente lite*[2], pot surveni:

- cazuri de încetare de drept a acestui contract individual de muncă [comunicarea deciziei de pensionare a acelui salariat - art. 56 lit. c) din Codul muncii, în funcţia ocupată de salariat, în care urmează să aibă loc reintegrarea, s-a dispus anterior reintegrarea altui salariat – art. 56 lit. e); retragerea de către autorităţile ori organele competente a avizelor, autorizaţiilor sau testărilor necesare pentru exercitarea profesiei – art. 56 lit. g); interzicerea exercitării funcţiei/profesiei, prin hotărârea definitivă a instanţei penale, ca măsură de siguranţă ori drept pedeapsă complementară – art. 56 lit. h); expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată – art. 56 lit. i)];

- cazuri de concediere care ţin de persoana salariatului şi anume acesta este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile în condiţiile prevăzute de Codul de procedură penală – art. 61 lit. b) din Codul muncii sau când s-a constatat inaptitudinea fizică şi/sau psihică a sa prin decizia organelor competente de expertiză medicală – art. 61 lit. c);

- cazuri de incompatibilitate legală[3] între funcţia pe care salariatul urmează să fie reintegrat şi alte funcţii/activităţi pe care el urmează să le exercite prin cumul[4].

Desigur că reintegrarea în muncă nu va fi dispusă nici atunci când angajatorul nu mai există, a fost desfiinţat, lichidat etc., precum nici atunci când, de exemplu, salariatului – conducător auto, i s-a reţinut permisul de conducere în vederea anulării lui[5].

Se susţine că[6] desfiinţarea în cursul procesului a locului de muncă respectiv [art. 65 alin. (1) din Codul muncii] este o situaţie care împiedică soluţia *restitutio in integrum*[7]. În acelaşi sens, s-a decis că anularea deciziei de concediere disciplinară „presupune repunerea părţilor în situaţia anterioară, însă atunci când decizia de concediere emisă anterior, pentru motive neimputabile salariatului şi prin care s-a desfiinţat postul acestuia, nu a fost contestată în termenul prevăzut de lege, ea urmează să-şi producă efectele de la data expirării termenului de preaviz, astfel încât, în acest caz, cererea de reintegrare în funcţie şi de acordare a despăgubirilor rămâne fără obiect"[8].

---

[1] Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, *Corecta interpretare...*, p. 81.

[2] *Ibidem*, p. 72-73.

[3] Privind incompatibilităţile legale între calitatea de salariat şi exercitarea altor activităţi etc. a se vedea *supra* Cap. XI, §15.

[4] De pildă, sunt incompatibile funcţia de consilier juridic cu cea de avocat (a se vedea în acest sens, Alexandru Ţiclea, *Discuţii privind incompatibilitatea legală între calitatea de avocat şi cea de consilier juridic*, în „Dreptul" nr. 11/2009).

[5] În sens contrar este Curtea de Apel Ploieşti, Secţia, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1207/R/2007, în „Buletinul Curţilor de Apel nr. 3/2009, p. 41-42.

[6] Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, *Corecta interpretare...*, p. 72 şi 75-76.

[7] În acest sens este, de exemplu, Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1173/R/2009.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 487/R/2011.

Suntem de părere că în ipoteza desființării postului ocupat de salariat, reintegrarea în funcție (în cazul anulării deciziei de concediere) va fi dispusă într-un post echivalent (desigur dacă există un astfel de post vacant). Există și un temei legal expres în acest sens. Astfel, se prevede: „dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat" [art. 34 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați]. Este motivul pentru care în literatura juridică se propune, *de lege ferenda*, modificarea art. 89 alin. (2) din Codul muncii, în sensul „flexibilizării" lui: Instanței să i se recunoască dreptul de a dispune reintegrarea pe o *funcție echivalentă sau similară*, iar atunci când reintegrarea în muncă este obiectiv imposibilă, „să poată înlocui executarea în natură prin executare în echivalent, respectiv prin acordarea unei despăgubiri suplimentare salariatului concediat"[1].

O deficiență a art. 80 alin. (1) constă în aceea că el nu se referă și la acordarea de daune morale[2]. Însă, dacă se probează existența unui prejudiciu moral, instanța de judecată le poate acorda în temeiul art. 253 alin. (1) din Codul muncii. De aceea, credem că s-ar impune completarea art. 80 alin. (1) în sensul acordării și de daune morale, nu doar a celor materiale.

De precizat este că există și alte temeiuri legale distincte și speciale de acordare a daunelor morale.

Într-adevăr, conform art. 31 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați[3], „persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit."

Tot astfel, pot fi acordate daune morale în temeiul art. 18 alin. (4) lit. e) (în fine) din Legea nr. 554/2004[4] în ipoteza în care excluderea din profesie (ce a determinat încetarea de drept a contractului individual de muncă), a fost anulată la instanța de contencios administrativ[5].

Fiind vorba de concediere abuzivă, acordarea daunelor morale, admisibilă în principiu, trebuie să-și găsească suport în prejudiciul moral suferit de salariat, pe planul aprecierii sociale a conduitei sau priceperii profesionale a acestuia în legătură cu munca.

Aceasta presupune, în primul rând, probațiunea existenței unui prejudiciu moral adus, prejudiciu a cărui întindere, de o anumită gravitate, să fie probată sau prezumată și în legătură cu care reparația patrimonială să fie de natură a-l acoperi total sau parțial[6]. Simplele afirmații neînsoțite de vre-o probă nu au nicio relevanță[7].

Spre deosebire de prejudiciul material, care oferă criterii exacte de evaluare sub aspectul existenței și întinderii sale, daunele morale se raportează la atingerea adusă persoanei, reputației acesteia, disconfortul creat ca urmare a măsurii dispuse împotriva sa[8].

---

[1] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții de lege ferenda în cazul anulării de către instanța de judecată a deciziei de concediere a salariatului,* în „Dreptul" nr. 1/2015, p. 65.

[2] Privind daunele morale, în general, a se vedea: Gheorghe Vintilă, *Daunele morale. Studiu de doctrină și jurisprudență*, Editura Hamangiu, București, 2006; Vasile Calimachi Cartas, *Jurisprudență. Daune morale*, Editura Moroșan, Bucureşti, 2009.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013.

[4] Legea contenciosului administrativ (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1154 din 7 decembrie 2004), modificată ulterior.

[5] Șerban Beligrădeanu, *Probleme și efecte specifice ale răspunderii disciplinare și ale jurisdicției acesteia în cazul salariaților care, în temeiul unor legi speciale, exercită anumite profesii organizate în corpuri profesionale*, în „Dreptul" nr. 9/2005, p. 89.

[6] Curtea de Apel Ploiești, decizia civilă nr. 344/1998, cit. *supra.*

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4131/R/2009.

[8] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 683/R/2008 (Jurindex).

Cu privire la *stabilirea cuantumului despăgubirilor* echivalente unui prejudiciu nepatrimonial, s-a decis că acesta „include o doză de aproximare, dar instanța trebuie să aibă în vedere o serie de criterii cum ar fi consecințele negative suferite de cel în cauză pe un plan fizic și psihic, importanța valorilor morale lezate, măsura în care au fost lezate aceste valori și intensitatea cu care au fost percepute consecințele vătămării, măsura în care i-a fost afectată situația familială, profesională și socială.

Pentru ca instanța să poată aplica aceste criterii apare însă necesar ca cel ce pretinde daune morale să producă un minimum de argumente și indicii din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale, ocrotite prin Constituție i-au fost afectate..."[1].

Însă, spre deosebire de celelalte despăgubiri civile, care presupun un suport probator, în privința daunelor morale nu se poate apela la probe materiale, judecătorul fiind singurul care, în raport de consecințele suferite de partea vătămată, va aprecia o anumită sumă globală care să completeze prejudiciul moral cauzat[2].

Într-o altă cauză s-a reținut că instanța – acordând daune materiale și morale – s-a întemeiat „în mod nelegal, pe prezumții „fără greutate" și puterea de a naște probabilitate și nici nu a pornit de la fapte cunoscute (bazate pe probe directe), care să inducă existența faptului vecin și conex cu cel regenerator de drepturi și afirmații nedovedite ale reclamantului, care nu puteau conduce la prezumții"[3].

Este însă posibil ca instanța să considere că prin anularea măsurii de concediere și reintegrare în muncă s-a acordat salariatului o satisfacție suficientă și rezonabilă; într-o astfel de situație nu mai este necesară acordarea unor sume de bani cu titlu de daune morale[4].

Au fost cazuri, când în urma soluționării unor conflicte de muncă s-au acordat daune morale.

De pildă, s-a decis că deoarece în urma activităților frauduloase ale părților, reclamantul a suferit o stare puternică de șoc ce a determinat internarea sa în spital, instanța apreciază că această situație reprezintă un prejudiciu moral deosebit și că se impune acordarea unor daune morale[5].

Într-un alt caz, s-a considerat că unitatea împiedicând reintegrarea în muncă și reținând abuziv carnetul de muncă a afectat imaginea reclamantei[6].

Tot astfel, s-a reținut că cel în cauză, care se bucura de o bună reputație în localitate, a fost prejudiciat de faptul că angajatorul i-a desfăcut contractul de muncă sub acuzația de proxenetism, atât pentru că toți prietenii și cunoscuții nu au mai păstrat relațiile amicale, urmare a zvonurilor purtate pe această temă în oraș, dar și pentru faptul că, datorită acelorași acuzații, soția sa intrigată de pretinsa activitate imorală a soțului său, a introdus acțiune de divorț. În acest caz, desfacerea contractului de muncă nu numai că a fost nelegală, dar a provocat celui în cauză grave prejudicii morale ce trebuie reparate[7].

Într-o altă speță[8], instanța a considerat întemeiată cererea de acordare a daunelor morale, „întrucât prin șirul de litigii derulate pe un interval de timp îndelungat, generate de refuzul pârâților de a pune în executare hotărârile judecătorești irevocabile ce consfințeau dreptul reclamantei de a fi angajată în funcția de consilier juridic, atitudinea angajatorului apare ca șicanatorie și abuzivă, de natură să-i cauzeze reclamantei suferințe de ordin psihic, ce justifică acordarea acestor daune".

---

[1] Curtea Supremă de Justiție, Secția civilă, decizia nr. 3812/2000, în Dreptul nr. 11/2001, p. 199-200.

[2] Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 2037/2005, cit. *supra*.

[3] Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă și de proprietate intelectuală, decizia nr. 1604/2007, în Dreptul nr.4/2008, p. 303..

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4131/R/2009.

[5] Judecătoria sectorului 2 București, sentința civilă nr. 2716/1996.

[6] Judecătoria sectorului 2 București, sentința civilă nr. 593/1996.

[7] Curtea de Apel Ploiești, decizia civilă nr. 3276/1998, op. cit., de Mona-Lisa Belu Magdo, *op. cit.*, p. 99-100.

[8] Curtea de Apel Cluj, decizia civilă nr. 2575/2005, cu notă de Marta Vitos, în „Curierul Judiciar" nr. 3/2006, p. 2-7.

De asemenea, s-a reținut[1] că în cauză „fiind vorba de o concediere abuzivă, acordarea daunelor morale își găsește suportul în prejudiciul moral suferit de salariat care a probat condițiile necesare pentru antrenarea răspunderii civile delictuale.

Cu privire la stabilirea întinderii cuantumului despăgubirilor echivalente prejudiciului moral, principiul este, desigur, că reparația trebuie să fie integrală pentru a acoperi și satisface cât mai corect valorile morale lezate.

Se știe însă că totdeauna o asemenea operațiune presupune o doză de aproximare pentru că este dificil de stabilit o echivalență între durerea morală și o anumită sumă de bani, așa că în situația dată, instanța a avut în vedere criterii cum ar fi consecințele negative suferite de contestator pe plan fizic și psihic (starea de boală agravată și prelungită de stresul litigiilor interminabile), importanța valorilor morale lezate, mărimea și intensitatea în care au fost lezate și cum au fost percepute consecințele de el și de societate, cum i-a fost afectată situația familială, profesională și socială.

Astfel, chiar dacă, în general, percepția în presa locală i-a fost favorabilă și a devenit ulterior, directorul unei alte unități, dovadă a recunoașterii calității sale profesionale, nu se poate spune că nu i-au fost lezate onoarea și demnitatea și nu a suferit el și familia lui.

S-a reținut corect persistența cu care o perioadă îndelungată intimata l-a șicanat pe contestator, anterior concedierii, suspendându-și contractul de muncă, retrăgându-i sporul de fidelitate, ori refuzându-i concediul de studii, astfel creându-i disconfort psihic și o stare de tensiune, de natură a-l prejudicia în mod evident.

Concedierea nelegală a finalizat atitudinea ostilă a intimatei, a influențat puternic sentimentul de onoare al contestatorului, ca și demnitatea și prestigiul său în mediile socio-profesionale în care acționează, fiind și cadru universitar, autor de lucrări științifice etc."[2]

S-au mai acordat daune morale ca urmare a atitudinii șicanatorii a angajatorului, care a refuzat să-l reprimească pe salariat la serviciu, în urma reintegrării dispuse de instanță, lipsindu-l de mijloacele necesare traiului și determinându-l să promoveze o nouă acțiune care s-a aflat timp de mai multe luni pe rolul instanțelor de judecată[3].

30. Reintegrarea în muncă – efect al anulării măsurii angajatorului. Consecința cea mai importantă a anulării deciziei de concediere și de repunere în situația anterioară constă în reintegrarea efectivă în muncă; cel în cauză își recapătă statutul de salariat, funcția sau postul, revine, deci, la locul său de muncă.

Reintegrarea presupune reluarea funcției deținute anterior, în baza vechiului contract de muncă, fără a exista modificări în ceea ce privește clauzele acestuia, întrucât, prin repunerea părților în situația anterioară nu se poate modifica un element esențial al contractului și anume locul muncii[4] și nici diminuarea salariului[5].

Dar, în practică se ridică mai multe probleme legate de reintegrare, pe care le vom prezenta în cele ce urmează[6].

---

[1] Tribunalul Vâlcea, sentința civilă nr. 242/2006; Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 371/R-CM/2006.

[2] S-a mai decis că eliberarea nelegală a unui funcționar public dintr-o funcție de conducere atrage acordarea și a unei sume reprezentând daune morale deoarece unitatea, prin comportamentul său abuziv i-a vătămat grav celui în cauză un drept fundamental – dreptul la muncă, cauzându-i și prejudicii de ordin moral, prin afectarea onoarei, prestigiului și a demnității ocrotite de lege (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 2037/2006, p. 268-269).

[3] Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale și pentru cauze privind minorii și de familie, decizia nr. 47/R-CM/2007.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1264/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Contractul individual de muncă. Încheiere. Executare. Modificare. Suspendare*, Editura Hamangiu, București, 2009, p. 220-221.

[5] Curtea de Apel Iași, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 86/2009, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, p. 427.

Într-o atare situație, s-a decis, este justificat acordarea daunelor morale, salariatului fiindu-i cauzat și un prejudiciu nepatrimonial.

[6] A se vedea și Alexandru Țiclea, *Discuții privind reintegrarea în muncă – efect al anulării măsurii angajatorului*, în „Dreptul" nr. 12/2008, p. 57-67.

a) Termenul reintegrării. Legea nu prevede un termen în care salariatul să solicite reluarea activității ca urmare a măsurii dispuse de instanță. Dar, acționând cu diligență, el va trebui să se adreseze angajatorului imediat după ce a luat cunoștință de hotărârea judecătorească ce îi este favorabilă, solicitând reîncadrarea în muncă, iar angajatorul să acționeze cu bună credință, aducând la îndeplinire acea hotărâre, fără să aştepte executarea silită[1].

Dacă angajatorul îl notifică pe salariat să se prezinte la locul de muncă, acesta trebuie să se conformeze. În caz contrar, având în vedere că raporturile de muncă au fost reluate prin hotărârea instanței, el lipseşte nemotivat de la locul de muncă, ceea ce reprezintă o abatere disciplinară gravă[2], ceea ce va determina concedierea sa disciplinară[3]. Salariatul nu ar putea susține, de exemplu, că nu se prezintă la serviciu, deoarece angajatorul nu a respectat dispozițiile legale referitoare la concediul de odihnă, aferent anilor anteriori[4] sau că nu i-a expirat preavizul în cazul demisiei de la alt angajator[5].

Privind „hotărârea judecătorească favorabilă", acesta poate fi sentința tribunalului (nu numai decizia instanței superioare). Dar, în timp ce potrivit art. 274 din Codul muncii o asemenea hotărâre (sentință) este *definitivă şi executorie de drept*, în conformitate cu art. 214 din Legea dialogului social nr. 62/2011, această hotărâre este supusă numai *apelului*, ceea ce înseamnă, în temeiul art. 430 alin. (4) din Codul de procedură civilă că autoritatea sa de lucru judecat este provizorie şi ar putea fi pusă în executare provizorie numai în condițiile statornicite de art. 448 din acelaşi Cod.

b) Dacă este necesară o decizie a angajatorului prin care salariatul să fie repus în postul deținut anterior. Legea nu prevede o atare decizie şi nici nu este neapărat necesară, deoarece într-un astfel de caz operează autoritatea lucrului judecat a hotărârii prin care s-a dispus reintegrarea. Cu prilejul soluționării contestației problema a fost tranşată irevocabil; drept urmare, angajatorul trebuie să i se conformeze întocmai, reintegrându-l pe salariat în litera şi în spiritul titlului executoriu[6].

Chiar dacă se emite o asemenea decizie, ea trebuie să respecte întru totul dispozitivul hotărârii de reintegrare.

Într-un caz, angajatorul a emis un ordin de punere în executare a hotărârii judecătoreşti de reintegrare, dar a modificat dispozitivul acesteia.

În timp ce instanța a dispus anularea deciziei angajatorului şi „reîncadrarea contestatorului pe postul şi funcția deținute anterior"[7], fără vreo limitare de timp, angajatorul a emis un ordin de punere în executare a hotărârii judecătoreşti (după 9 luni de la data pronunțării şi după 5 luni de la data la care a rămas irevocabilă) prin care a dispus încadrarea *doar pe un termen de 2 săptămâni* pe motivul că unitatea a fost reorganizată ulterior, postul celui în cauză a fost desființat, iar celelalte posturi echivalente sau ocupat prin concurs. Ca urmare, salariatul a rămas obligat să exercite în continuare funcția de execuție în care a fost trecut unilateral şi nelegal.

---

[1] Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, pentru cauze cu minori şi de familie, decizia nr. 47/R-CM/2007.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2939/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 267-276.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 419/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2013, p. 119-120.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 795/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 122.

[5] În sens contrar este Tribunalul Bucureşti, Secția a VIII-a pentru conflicte de muncă, sent. civ. nr. 1366/2015 (nepublicată).

[6] Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 604; Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, pentru cauze cu minori şi de familie, decizia nr. 99/R-CM/2007; Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4287/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2011, p. 1060-161.

[7] Tribunalul Bucureşti, Secția a VIII-a conflicte de muncă şi asigurări sociale, contencios administrativ şi fiscal, sentința civilă nr. 3435/2006, devenită irevocabilă prin decizia civilă nr. 3360/2006 a Curții de Apel Bucureşti.

Pe bună dreptate, instanța de recurs a anulat acest ordin[1]. S-a reținut că în temeiul art. 128 din Constituție, o hotărâre judecătorească nu poate fi modificată sau desființată decât prin exercitarea căilor de atac prevăzute de lege, iar executarea unei asemenea hotărâri trebuie să fie pură și simplă, adică executată întocmai, nu prin limitări sau restrângeri, deci prin modificarea ei[2].

c) Consecințe ale refuzului/tergiversării executării hotărârii judecătorești de reintegrare în muncă.

Adesea, în practică, angajatorii refuză ori amână nejustificat reintegrarea în muncă motivând că ulterior postul respectiv a fost desființat adoptându-se o nouă structură organizatorică (organigramă) a unității. De cele mai multe ori acesta este doar un pretext pentru a evita executarea hotărârii judecătorești.

Este motivul pentru care Curtea Europeană a Drepturilor Omului a fost sesizată și a soluționat mai multe cauze împotriva României[3].

S-a hotărât astfel că[4] desființarea ulterioară a postului (după pronunțarea soluției irevocabile de anulare a concedierii) nu înlătură obligația reintegrării persoanei în cauză într-un *post echivalent* celui deținut anterior. Este exclusă, însă, oferirea unei funcții de execuție (cu diminuarea drastică a salariului - mai mic cu 50%), de vreme ce persoana reintegrată exercitase o funcție de conducere.

Se ridică întrebarea, legitimă, ce se înțelege prin „post echivalent celui deținut înainte de concediere"?

Suntem de părere că, un astfel de post[5] trebuie să presupună:

- aceeași calificare profesională sau una similară (obținută prin studii de specialitate);
- atribuții de serviciu și responsabilități asemănătoare;
- salariu cel puțin egal cu cel deținut anterior.

Denumirea postului poate fi aceeași (director general, director etc.), sau diferită, funcția fiind exercitată într-o altă direcție ori alt compartiment sau într-o unitate componentă (regie autonomă, companie/societate națională, filială, instituție și autoritate publică etc.).

În concepția Curții Europene a Drepturilor Omului, *reintegrarea reclamantului într-un post echivalent celui deținut înainte de concedierea sa, plata sumelor dispuse prin hotărârea judecătorească de reintegrare, reactualizate în funcție de inflație, precum și plata despăgubirilor pentru daunele materiale și morale suferite din cauza neexecutării hotărârii respective l-ar repune pe reclamant, în măsura posibilului, într-o situație echivalentă cu cea în care s-ar fi aflat dacă cerințele art. 6 alin. (1) din Convenție, referitor la dreptul la un proces echitabil, nu ar fi fost încălcate* (pct. 37 din Hotărârea din 11 octombrie 2007).

În toate cauzele enumerate, Curtea a reamintit că executarea unei hotărâri de reintegrare în muncă trebuie considerată ca fiind parte integrantă din „proces" în sensul art. 6 din

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1173/2008.

Ca instanță de recurs, Curtea a modificat în tot sentința Tribunalului București, care menținuse ordinul atacat (sentința civilă nr. 1453/2007).

[2] În acest sens este și Curtea de Apel Iași, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 406/2007.

[3] De exemplu: Cauza *Ghibuși* (Hotărârea din 23 iunie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 700 din 16 august 2006); Cauza *Strugariu* (Hotărârea din 29 septembrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 415 din 3 iunie 2008); Cauza *Ștefănescu* (Hotărârea din 11 octombrie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 617 din 22 august 2008); Cauza *Cone* (Hotărârea din 24 iunie 2008, în „Buletinul CEDO" nr. 8/2008, p. 62-68); Cauza *Ocneanu* (Hotărârea din 29 iunie 2008, în Buletinul CEDO nr. 9-10/2008, p. 66-71); Cauza *Teodorescu* (Hotărârea din 29 iulie 2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 386 din 9 iunie 2009); Cauza *Colceru* (Hotărârea din 28 iulie 2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 29 ianuarie 2010).

[4] Curtea Europeană a Drepturilor Omului, *Cauza Ștefănescu împotriva României*, Hotărârea din 11 octombrie 2007 citată *supra*.

[5] Termenul *echivalent* (aequivalens- lat.; équivalent – fr.) înseamnă „care are aceeași valoare, aceeași semnificație cu altceva" (*Noul dicționar universal al limbii române*, Editura Litera Internațional, București-Chișinău, 2006, p. 415).

Convenția europeană a drepturilor omului şi a statuat că *dreptul de a avea acces la justiție va fi iluzoriu dacă ordinea juridică internă a unui stat ar permite ca o hotărâre judecătorească definitivă şi obligatorie să rămână neexecutată în detrimentul unei părți (în speță a salariatului).*

În cauza *Cone*, a reținut că „derularea unei proceduri de reorganizare judiciară şi faliment împotriva unei societăți aflate sub răspunderea statului nu este, conform Convenției, de natură să o exonereze pe aceasta de obligația de executare a hotărârii judecătoreşti de plată a salariilor restante, nici să justifice neexecutarea sa".

Mai mult, în Cauza *Teodorescu* şi Cauza *Colceru* cererea a fost declarată admisibilă în condițiile în care hotărârile judecătoreşti definitive şi irevocabile de reintegrare în muncă au fost desființate ulterior pe calea recursului în anulare (cale de atac extraordinară existentă la data respectivă), hotărând că a avut loc încălcarea art. 6 §1 din Convenție din cauza anulării hotărârii de reintegrare în muncă prin recursul în anulare.

În cauzele soluționate împotriva României (constantă fiind în practica sa), Curtea a reținut că situația în care autoritățile sunt obligate să acționeze pentru executarea unei hotărâri judecătoreşti şi omit să o facă, această omisiune angajează responsabilitatea statului pe tărâmul art. 6 par. 1 din Convenție.

Într-adevăr, obligația reintegrării necesită intervenția personală a salariatului care este însă un particular. De aceea, „statul în calitate de depozitar al forței publice" este „chemat să manifeste un comportament diligent şi să-l asiste pe creditor în executarea hotărârii care îi este favorabilă".

S-a constatat, printre altele, că reclamanții au inițiat suficiente acte de executare şi au depus eforturile necesare pentru a obține executarea hotărârii judecătoreşti definitive. Dar, autoritățile la care ei au făcut apel în vederea acestei executări nu au luat toate măsurile care se impuneau în mod rezonabil şi, în consecință, asistența pentru executarea hotărârilor favorabile reclamanților a fost total lipsită de eficiență.

Prin urmare, cei în cauză au fost privați de un acces efectiv la justiție existând astfel, o încălcare a art. 6 par. 1 din Convenție.

În plus, persoanele respective au suferit şi un prejudiciu moral, în special din cauza frustrării provocate de imposibilitatea de a obține executarea hotărârilor pronunțate în favoarea lor şi că acest prejudiciu nu este suficient compensat printr-o constatare a încălcării[1].

În situațiile de mai sus, Curtea Europeană a hotărât că a avut loc încălcarea art. 6 par. 1 din Convenție în ceea ce priveşte executarea obligațiilor de reîncadrare în postul avut şi a apreciat că reclamanții (salariați) au suferit un prejudiciu material şi moral, în special din cauza frustrării provocate de imposibilitatea de a obține într-un termen rezonabil, executarea hotărârii pronunțate în favoarea lor. Ca urmare, a stabilit că statul român să plătească celor interesați, conform art. 44 par. 2 din Convenție, daune morale, după caz şi materiale şi „să asigure, prin mijloace adecvate, în cel mult 3 luni de la data rămânerii definitive" a hotărârii Curții, executarea soluției dispusă de instanța națională[2].

Dar, în cele prezentate anterior, nu trebuie să se înțeleagă că în situația în care intervine sancțiunea aplicată statului român, obligația de reintegrare efectivă în muncă nu mai subzistă din partea angajatorului. Dimpotrivă, el trebuie să se conformeze întocmai hotărârii judecătoreşti irevocabile, pronunțată de instanța națională[3]. Mijloacele coercitive de executare a unei asemenea hotărâri sunt atât de natură penală, cât şi civilă.

Cele de natură penală consistă în existența infracțiunii prevăzută de art. 287 din Codul penal.

---

[1] Hotărârea din 29 septembrie 2005.

[2] Hotărârea din 14 septembrie 2010, în Cauza Chiş împotriva României (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 85 din 2 februarie 2011).

[3] De pildă, în Cauza *Ocneanu şi în Cauza Teodorescu,* România a fost obligată să execute integral hotărârea judecătorească de reintegrare în muncă, în termen de 3 luni de la data rămânerii definitive a soluționării sale.

Cele de natură civilă privesc, în special, răspunderea patrimonială a angajatorului (art. 253 din Codul muncii).

De reținut: Convenția europeană în discuție este parte a dreptului intern; drept consecință, „are aplicabilitate directă în sistemul român de drept atât prin dispozițiile conținute de textul propriu-zis al acesteia și al protocoalelor adiționale, cât mai ales prin practica judiciară dezvoltată de Curte..."[1].

În lumina jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului suntem de părere că în ipoteza desființării postului, angajatorul de bună credință, are mai multe posibilități legale de executare a unei hotărâri judecătorești de reintegrare în muncă (care sunt pe deplin actuale):

- *prima*: îl reintegrează pe salariat într-un post echivalent celui deținut anterior[2] (evident, dacă există un atare post);

- *a doua*: eliberează un asemenea post, în temeiul art. 56 lit. f) din Codul muncii, pentru a-l putea reintegra pe cel interesat.

Soluția[3] prezentată este singura judicioasă și corectă de vreme ce:

- face aplicarea riguroasă a dispozițiilor art. 80 din Codul muncii, text care nu distinge după cum postul în care trebuie dispusă reintegrarea mai este sau nu în ființă;

- asigură punerea în executare efectivă a hotărârii judecătorești, care exprimă puterea lucrului judecat.

d) Sunt situații în care reintegrarea în muncă este imposibilă, din punct de vedere obiectiv. Este cazul, de pildă, al contractelor pe durată determinată, expirate la data când se pune problema reintegrării. De vreme ce un asemenea contract nu mai există ca, de altfel, nici acel loc de muncă, salariatul în cauză nu poate fi reintegrat în muncă[4]. Desigur că el va primi despăgubiri, în temeiul art. 80 alin. (1) din Codul muncii pe perioada existenței contractului respectiv.

Totodată, este posibil ca ulterior concedierii și până la executarea hotărârii de reintegrare în muncă cel în cauză să devină incompatibil cu exercițiul funcției (postului) din care a fost concediat. De pildă, dacă a fost condamnat pentru o faptă în legătură cu serviciul, este evident că hotărârea judecătorească de reintegrare apare ca fiind imposibil de executat dintr-o împrejurare obiectivă, neimputabilă angajatorului.

A admite că executarea silită a unei hotărâri trebuie să fie pură și simplă, ignorând impedimentele și limitele legale care constituie, potrivit art. 49 din Constituție, restrângeri ale exercițiului unor drepturi, înseamnă a accepta încălcarea principiului constituțional al legalității, ceea ce nu poate fi admis[5].

Atunci când însăși instanța ia cunoștință de existența unei incompatibilități, chiar dacă dispune anularea concedierii nu va decide reintegrarea în muncă[6].

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3793/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2012, p. 130.

[2] În acest sens este și Curtea Europeană a Drepturilor Omului – Hotărârea din 11 octombrie 2007 în *Cauza Ștefănescu împotriva României* (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 617 din 22 august 2008).

Astfel, se propune *de lege ferenda*, modificarea art. 80 alin. (2) din Codul muncii, în sensul „flexibilizării" lui: instanței să i se recunoască dreptul de a dispune reintegrarea pe o funcție *echivalentă sau similară*, iar atunci când reintegrarea în muncă este obiectiv imposibilă „să poată înlocui executarea în natură cu executarea prin echivalent, respectiv prin acordarea unei despăgubiri suplimentare salariatului concediat" (Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții de lege ferenda în cazul anulării de către instanța de judecată a deciziei de concediere a salariatului,* în „Dreptul" nr. 1/2015, p. 65).

[3] A se vedea Șerban Beligrădeanu, notă II (explicativă) la sentința civilă nr. 714/1995 a Curții de Apel Alba-Iulia, în „Dreptul" nr. 6/1996, p. 98.

[4] Astfel, nu este posibilă reintegrarea în muncă a asistentului maternal profesionist care nu și-a mai reînnoit atestatul pentru exercitarea acestei funcții (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 886/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 78-79).

[5] Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă și de proprietate intelectuală, decizia nr. 5552/2004, în „Dreptul" nr. 8/2005, p. 252-253.

[6] Curtea de Apel Pitești, Secția civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, pentru cauze cu minori și de familie, decizia nr. 203/R-CM/2006.

În speță, salariatul îndeplinea funcția de secretar filială de vânătoare și i-a fost retras avizul de port-armă, consecință a condamnării penale.

e) Se poate întâmpla (destul de rar), ca sentința pronunțată la fond (a tribunalului), prin care a fost dispusă reintegrarea în muncă a salariatului (fiind definitivă şi executorie de drept în temeiul art. 274 din Codul muncii), să fie pusă în executare, *iar, ulterior, instanța de apel (curtea de apel) să o caseze ori modifice şi să mențină măsura angajatorului*[1].

Consecința (primă), *cea mai importantă* a acestei împrejurări, constă în aceea că decizia angajatorului (anulată eronat de instanța fondului) va reintra în vigoare, producându-şi efectele imediat şi retroactiv. Drept urmare, va înceta prestarea muncii de către salariat şi salarizarea acestuia de către angajator.

O a doua consecință: pe perioada de la reintegrare şi până la data pronunțării deciziei din apel, munca a fost prestată nu în baza contractului individual de muncă, care a încetat, anterior, prin concediere, ci în baza unui nou contract (neîncheiat în formă scrisă), nul absolut (art. 57 din Codul muncii).

Dar, se înțelege că, fiind vorba de un contract cu executare succesivă, nulitatea nu operează *ex tunc* (retroactiv), ci doar *ex nunc* (de la data pronunțării instanței de apel, în sensul menținerii deciziei de concediere). Ca urmare, pe perioada respectivă cel în cauză are dreptul la salariu, iar activitatea sa constituie vechime în muncă şi în specialitate, beneficiind de stagiu de cotizare în sistemul de asigurări sociale.

O a treia consecință: persoana în discuție trebuie să *restituie despăgubirile* primite în temeiul art. 80 alin. (1) din Codul muncii, de la data concedierii până la data reintegrării în muncă, în baza hotărârii instanței de fond.

Se pune astfel problema întoarcerii executării, în condițiile dreptului comun, având în vedere că legislația muncii nu conține o asemenea instituție.

Obligația de restituire a sumei nedatorate, încasată de salariat de la angajator, este o instituție distinctă de răspundere patrimonială propriu-zisă, având la bază plata lucrului nedatorat, îmbogățirea fără justă cauză, iar nu fapta săvârşită cu vinovăție[2].

Dacă fostul salariat nu acceptă restituirea de bunăvoie a despăgubirilor pe care le-a primit, angajatorul le poate cere atât instanței de recurs (printr-un capăt distinct de cerere), cât şi ulterior, separat, prin cerere adresată tribunalului competent (secția specializată pentru soluționarea conflictelor de muncă).

Tot astfel, în ipoteza anulării concedierii şi repunerii în situația anterioară, angajatorul este îndreptățit să solicite de la salariat restituirea plăților compensatorii, a indemnizației de preaviz, precum şi a celei de compensare a concediului neefectuat, plătite la încetarea contractului individual de muncă[3].

§5. Încetarea contractului individual de muncă în conformitate cu art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței şi de insolvență[4]

31. Reglementare. Art. 123 din Legea nr. 85/2014, dispune: „Contractele în derulare se consideră menținute la data deschiderii procedurii, art. 1.417 din Codul civil nefiind aplicabil.

---

[1] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Modul în care trebuie procedat în cazul reintegrării în muncă a salariatului drept consecință a punerii în executare a unei hotărâri judecătoreşti definitive care, ulterior, este modificată sau casată în urma recursului angajatorului,* în Dreptul nr. 1/2005, p. 81-86; *Idem*, în *Studii de drept român al muncii*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2007, p. 198-207.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 202/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă…*, p. 306.

[3] Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale şi pentru cauze privind minorii şi de familie, decizia nr. 332/R-CM/2007.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 25 iunie 2014, modificată ulterior.

Curtea Constituțională a decis că prevederile acestei legi, în ansamblul său, sunt constituționale (Decizia nr. 283/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 20 iunie 2014).

Orice clauze contractuale de desființare a contractelor în derulare, de decădere din beneficiul termenului sau de declarare a exigibilității anticipate pentru motivul deschiderii procedurii sunt nule. Prevederile referitoare la menținerea contractelor în derulare și la nulitatea clauzelor de încetare sau accelerare a obligațiilor nu sunt aplicabile în privința contractelor financiare calificate și a operațiunilor de compensare bilaterală în baza unui contract financiar calificat sau a unui acord de compensare bilaterală. În vederea creșterii la maximum a valorii averii debitorului, într-un termen de prescripție de 3 luni de la data deschiderii procedurii, administratorul judiciar/lichidatorul judiciar poate să denunțe orice contract, închirierile neexpirate, alte contracte pe termen lung, atât timp cât aceste contracte nu au fost executate în totalitate ori substanțial de către toate părțile implicate. Administratorul judiciar/Lichidatorul judiciar trebuie să răspundă, în termen de 30 de zile de la primire, notificării contractantului, formulată în primele 3 luni de la deschiderea procedurii, prin care i se cere să denunțe contractul; în lipsa unui astfel de răspuns, administratorul judiciar/lichidatorul judiciar nu va mai putea cere executarea contractului, acesta fiind socotit denunțat. Contractul se consideră denunțat:

a) la data expirării unui termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării cocontractantului privind denunțarea contractului, dacă administratorul judiciar/lichidatorul judiciar nu răspunde;

b) la data notificării denunțării de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar" [alin. (1)].

„Dacă solicită executarea contractului, administratorul judiciar/lichidatorul judiciar precizează trimestrial, în cadrul rapoartelor de activitate, dacă debitorul dispune de fondurile băneşti necesare achitării contravalorii bunurilor sau prestațiilor furnizate de cocontractant" [alin. (2)].

„Debitorul decade din beneficiul termenului dacă, în primele 3 luni de la data deschiderii procedurii, cocontractantul notifică administratorului judiciar intenția privind denunțarea contractului sau declararea anticipată a exigibilității. Ulterior menținerii contractului, cocontractantul poate solicita rezilierea acestuia pentru culpa debitorului, soluționarea cererii făcându-se de judecătorul-sindic" [alin. (3)].

„Un contract de muncă sau de închiriere, în calitate de locatar, va putea fi denunțat numai cu respectarea termenelor legale de preaviz" [alin. (7)].

„După data deschiderii procedurii, desfacerea contractelor individuale de muncă ale personalului debitorului se va putea face de urgență de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar. Administratorul judiciar/Lichidatorul judiciar va acorda personalului concediat doar termenul legal de preaviz. În cazul în care sunt incidente dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește concedierea colectivă, termenele prevăzute de art. 71 și art. 72 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se reduc la jumătate" [alin. (8)].

32. Sfera de aplicare a art. 123. Acest text privește mai multe categorii de contracte și anume[1]: contractele de credit, de vânzare-cumpărare, de comision, de consignație, de prestări servicii, de leasing, financiare, precum și contractele individuale de muncă[2].

Conform legii, aceste din urmă contracte pot înceta prin *denunțare* [art. 123 alin. (7)][3] sau prin *desfacerea lor* [art. 123 alin. (8)].

---

[1] A se vedea Stanciu D. Cărpenaru, *Tratat de drept comercial român*, ediția a IV-a actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 761-766.

[2] A se vedea în acest sens, Ion Traian Ștefănescu, *Încetarea contractului individual de muncă în baza art. 86 din Legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 9.

[3] În practica judiciară s-a decis că denunțarea contractului de muncă de către lichidator comportă următoarele precizări: denunțarea exclude voința salariatului, creanțele izvorâte din contractul de muncă se vor plăti conform art. 123 din lege, salariatul nu beneficiază de ajutor de șomaj, lichidatorul trebuie să notifice acestui salariat și inspectoratului teritorial de muncă denunțarea, care operează numai pentru viitor (Tribunalul București, sentința nr. 1537/2009, în *Procedura insolvenței. Culegere de practică judiciară, 2006-2009*, Editura C.H. Beck, București, 2010, p. 366).

Denunțarea poate interveni în termenul de 3 luni de la data deschiderii procedurii [art. 123 alin. (1)], iar desfacerea „după data deschiderii procedurii", precum și în cazul concedierilor colective [art. 123 alin. (8)].

33. Natura juridică a „denunțării". Se observă, din textele citate, că legiuitorul utilizează termeni diferiți în ceea ce privește încetarea contractelor individuale de muncă ale personalului angajatorilor în dificultate: *denunțarea* și *desfacerea lor*. Dacă *desfacerea* acestor contracte nu ridică probleme de calificare juridică, fiind vorba de o *concediere* în sensul Codului muncii (art. 58 și urm.) dar cu unele derogări[1], *denunțarea* necesită clarificări.
Conform unei opinii[2], „art. 123 din Legea nr. 85/2014 nu reglementează o nouă ipoteză de încetare a contractului individual de muncă, ci reprezintă o reflectare a dispozițiilor Codului muncii.... Nu este reglementată o excepție de la normele de dreptul muncii nici în mod direct, prin precizarea regulilor excluse, nici implicit, printr-o formulare generică, motiv pentru care nu poate fi afirmată, cu certitudine, intenția legiuitorului de a crea un regim distinct de încetare a contractului individual de muncă sub aspectul naturii și al regimului general aplicabil". În același sens, se susține că textul respectiv „nu instituie un caz distinct de încetare a contractului individual de muncă, ci doar conține anumite reguli derogatorii de la procedura concedierii reglementată de art. 65 și urm. C. muncii". În sprijinul acestei opinii este invocată, „jurisprudența interpretativă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, care a statuat că în cazul falimentului angajatorului nu se pot exclude de la aplicare normele privind concedierea salariaților, jurisprudență ce a determinat poziția legiuitorului român de a elimina din legislație mențiunile exprese ce stabileau derogarea de la prevederile art. 65 și urm. din Codul muncii"[3].

Potrivit unei alte opinii, însă, formulată sub imperiul vechii reglementări (Legea nr. 85/2006)[4], susținută și astăzi[5], *denunțarea reprezintă un caz distinct, de sine stătător, de încetare a contractelor individuale de muncă*. Acest concept *este unul aparte, diferit de terminologia și de situațiile de concediere reglementate de Codul muncii*[6].

Un alt argument este de ordin istoric: legislația insolvenței din țara noastră (Legea nr. 64/1995, Legea nr. 85/2006, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91/2013) s-a referit la rezilierea ori *denunțarea* contractelor individuale de muncă ale salariaților debitorului dispusă de administratorul/lichidatorul judiciar, formulare inexistentă în legislația muncii (începând cu Codul muncii de la 1950 și până astăzi în condițiile Codului muncii din 2003, în vigoare în prezent).

Cu toate acestea, există corelații între dispozițiile art. 123 din Legea nr. 85/2014 și dreptul comun individual al muncii. Pe de o parte, *denunțarea* (cât și *desfacerea*) contractelor individuale de muncă reprezintă o încetare a lor în sensul art. 55 lit. c) din Codul muncii *ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți în cazurile și în condițiile prevăzute de lege*. Pe de altă parte, conform art. 60 alin. (2) din același Cod, interdicțiile referitoare la concedierea salariaților [stabilite de alin. (1) al aceluiași articol], nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau falimentului angajatorului, în condițiile legii[7].

---

[1] Șerban Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor...*, în „Dreptul" nr. 11/2014, p. 121.

[2] Daniela-Georgeta Enache, *Încetarea, din inițiativa angajatorului, a contractului individual de muncă în cazul insolvenței în temeiul Legii nr. 85/2014*, în „Dreptul" nr. 11/2014, p. 99.

[3] Veronica Voinescu, *Concedierea salariaților în lumina prevederilor Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2015, p. 34-35.

[4] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 482.
În acest sens a se vedea: Șerban Beligrădeanu, *„Rezilierea" contractului individual de muncă de către judecătorul sindic, temei legal distinct – în raport cu prevederile Codului muncii – al încetării acestui contract*, în „Dreptul" nr. 11/1997, p. 18-35; Ion Traian Ștefănescu, *Contractul individual de muncă*, Editura Lumina Lex, București, 1998, p. 121.

[5] Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 115-117.

[6] A se vedea și Alexandru Țiclea, *Situația contractelor de muncă potrivit art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență*, în „Revista română de dreptul muncii " nr. 6/2015, p. 15-20.

[7] S-a decis, într-un caz, că legea în discuție instituie o situație de sine stătătoare de denunțare a contractului individual de muncă, fiind un concept aparte, diferit de terminologia și cazurile de concediere prevăzute de Codul muncii.

34. Critica dispozițiilor art. 123 din Legea nr. 85/2014 referitoare la „denunțarea" contractelor individuale de muncă. Evident că aceste dispoziții vizează situații cu totul excepționale și urgente la care se va apela doar atunci când nu este posibilă o altă cale de „salvare" a debitorului – angajator.

Dar, astfel, suntem în prezența unui paralelism de reglementare, de vreme ce *denunțarea* contractelor individuale de muncă reglementate de art. 123 din Legea nr. 85/2014, este, în fond, o încetare a acestor contracte în sensul art. 55 lit. c) din Codul muncii. Apoi, dubla reglementare în același text (art. 123) atât a *denunțării,* cât și a desfacerii unui atare contract „este de natură a crea confuzii și haos în practică"[1]. Logic ar fi fost ca Legea nr. 85/2014 să nu privească și contractele de muncă; încetarea acestora să intervină exclusiv în condițiile Codului muncii, potrivit unui text care să permită o concediere simplificată menită *„să armonizeze interesele legitime ale salariaților cu finalitatea Legii nr. 85/2014, într-o manieră echitabilă, rațională și eficientă"*[2].

Având în vedere că *denunțarea* se dispune de urgență, după o procedură specifică, înseamnă că salariații vizați de lege nu primesc *compensațiile (plățile compensatorii),* „conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil", așa cum statornicește art. 70 alin. (1) lit. f) din Codul muncii. Ei pot primi, însă, doar „despăgubiri", stabilite de judecătorul sindic" [art. 123 alin. (4)]. Soluția este firească de vreme ce legislația insolvenței are ca finalitate nu ocrotirea salariaților disponibilizați, ci a angajatorului debitor[3].

O altă consecință negativă: fiind vorba de o denunțare a contractului (*ad nutum*), fostul salariat nu poate contesta în justiție măsura *denunțării,* decât dacă această măsură a fost dispusă fără acordarea preavizului, ori s-a săvârșit prin abuz de drept, încălcându-se astfel prevederile art. 8 din Codul muncii[4].

§6. Demisia[5]

35. Noțiune. Nu doar angajatorul, ci și salariatul are posibilitatea denunțării unilaterale a contractului individual de muncă, prin așa numita *demisie.* Este o consecință a principiului libertății muncii, consacrat de art. 41 alin. (1) din Constituție, conform căruia „alegerea profesiei și a locului de muncă sunt libere". De altfel, „munca forțată este interzisă" [art. 42 alin. (1) din Constituție și art. 4 alin. (1) din Codul muncii].

Potrivit art. 81 alin. (1) din același Cod[6], „prin *demisie* se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz"[7]. Interesantă, de aceea merită

Administratorul judiciar este îndreptățit să ia acele măsuri în scopul maximizării averii debitorului.

Instanța, sesizată cu o cerere având ca obiect desfacerea unui contract de muncă, nu poate cenzura măsurile adoptate de societate sub aspectul activității comerciale, ci numai dacă s-a respectat procedura prevăzută de legea specială (Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 56/CM/2007).

[1] Șerban Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare și efectele măsurilor...,* p. 125.

[2] *Ibidem,* p. 124.

[3] Art. 2 din Legea nr. 85/2014 prevede: „Scopul prezentei legi este instituirea unei proceduri colective pentru acoperirea pasivului debitorului, cu acordarea, atunci când este posibil, a șansei de redresare a activității acestuia".

[4] Șerban Beligrădeanu, *op. cit.,* p. 123. A se vedea și Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...,* p. 514.

[5] A se vedea pentru amănunte, Alexandru Țiclea, *Demisia. Teorie și Jurisprudență,* Editura Universul Juridic, București, 2013.

[6] Curtea Constituțională a respins ca neîntemeiată excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 79 alin. (1), (3) și (7) din Codul muncii (Decizia nr. 718/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 973 din 5 decembrie 2006).

[7] Demisia este reglementată și în cazul altor categorii de personal, de exemplu, în cel al personalului din serviciile de probațiune.

reprodusă, definiția dată de jurisprudența franceză: „demisia este un act unilateral prin care salariatul își manifestă de o manieră clară și neechivocă voința sa de a pune capăt contractului de muncă"[1].

Ca act juridic unilateral, cu caracter irevocabil, demisia nu depinde de voința angajatorului, ci exclusiv de cea a salariatului[2].

Demisia trebuie formulată în scris; este o condiție de validitate (*ad validitatem*). Concluzia este logică; de vreme ce concedierea trebuie *dispusă în scris* [art. 62 alin. (3), art. 76, art. 252 din Cod], tot astfel, pe baza principiului simetriei actelor juridice, și demisia trebuie să îmbrace aceeași formă[3].

Așa fiind, o demisie tacită este imposibilă[4].

S-a exprimat și opinia conform căreia „forma scrisă nu este o condiție de valabilitate a demisiei"; încetarea contractului individual de muncă prin manifestarea unilaterală de voință a salariatului este posibilă și în lipsa notificării scrise prevăzute în art. 81 alin. (1) din Codul muncii[5].

În același sens se susține că alin. (2) al art. 81 din Codul muncii impune dovada demisiei nu a notificării, astfel că demisia poate fi exprimată, în scris sau oral, ori poate rezulta dintr-un comportament al salariatului[6]. Dacă în cazul concedierii, respectarea procedurii constituie o condiție *ad validitatem* a acesteia, în cazul demisiei, respectarea cerinței notificării scrise constituie o condiție *ad probationem* a actului unilateral al salariatului[7].

În pofida opiniei de mai sus, având în vedere exigența legii, credem că rigoarea juridică impune forma scrisă a demisiei (o notificare adresată angajatorului) – condiție de validitate a ei.

De altfel, s-a decis[8] că nu este permis ca actul formal al demisiei să rezulte din orice manifestare cu caracter univoc al salariatului în sensul încetării relației de muncă, cum ar fi refuzul îndeplinirii sarcinilor de serviciu sub pretextul demisiei, ci trebuie sa fie exprimat cu respectarea și în condițiile tehnic – procedurale ale legii.

Pot înceta prin demisie, atât contractele încheiate pe durată nedeterminată, cât și cele pe durată determinată[9], precum și contractele pe timp parțial, cele temporare sau contractele de muncă la domiciliu, dar în baza principiilor generale, salariatul va răspunde pentru prejudiciile cauzate prin exercitarea abuzivă a dreptului de a denunța contractul, ținându-se seama de termenul și obiectul acestuia.

Demisia este reglementată și în cazul altor categorii de personal.

Astfel, art. 102 din Legea nr. 188/1999 prevede: „Funcționarul public poate să comunice încetarea raporturilor de serviciu prin demisie, notificată în scris persoanei care are competența legală de numire în funcția publică. Demisia nu trebuie motivată și produce efecte după 30 de zile calendaristice de la înregistrare."

Tot astfel, de exemplu, demisia este reglementată în cazul personalului din serviciile de probațiune (prin Legea nr. 123/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 10 mai 2006).

Pentru analiza dispozițiilor în materie ale acestei legi, a se vedea Brîndușa Vartolomei, *Reglementările speciale referitoare la demisie cuprinse în Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 39-41.

[1] Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, *Droit du travail,* 29e édition, Dalloz, Paris, 2015, p. 417.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3326/R/2012.

[3] Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii ...*, p. 38; *Idem*, *Prezentare de ansamblu ...*, p. 26; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată ...*, p. 94-95.

[4] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii,* p. 507.

[5] Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, *Dreptul muncii*, Editura C.H. Beck, București, 2005, p. 121; Luminița Dima, în Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, *Codul muncii, Comentarii pe articole*, vol. I, art. 1-107, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 418.

[6] Ovidiu Ținca, *Unele observații referitoare la demisie*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2009, p. 28.

[7] *Ibidem*, p. 29-30.

[8] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1272/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceaușescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I, 2011*, p. 138.

[9] A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Încheierea, modificarea și încetarea contractului de muncă,* p. 166; Alexandru Athanasiu, Ana Claudia Moarcăș, *Muncitorul și Legea. Dreptul muncii.* p. 272; Marioara Tichindelean, *Încetarea contractului individual de muncă,* p. 107-108.

Astfel, art. 102 din Legea nr. 188/1999 prevede: „Funcționarul public poate să comunice încetarea raporturilor de serviciu prin demisie, notificată în scris persoanei care are competența legală de numire în funcția publică. Demisia nu trebuie motivată şi produce efecte după 30 de zile calendaristice de la înregistrare."

Demisia astfel reglementată, ca modalitate de încetare a raporturilor juridice de muncă/serviciu nu are nicio legătură cu „demisia" dintr-o funcție de conducere (şef de birou, de serviciu, secție sau direcție etc.), cu intenția trecerii în funcția de execuție din care acea persoană a fost promovată (sau în alta de acelaşi fel). Într-un atare caz, va fi vorba de o modificare a raportului de muncă prin acordul părților, evident dacă există şi consimțământul angajatorului. Doar în lipsa acestui consimțământ, acea demisie va aveam semnificația sa propriu-zisă, de încetare a raporturilor de muncă dintre acel angajat şi angajatorul său.

36. Preavizul şi semnificația acestuia. Din punct de vedere procedural, legea impune salariatului o singură condiție de ordin formal şi anume *să înştiințeze angajatorul* despre hotărârea de a denunța contractul.

Scopul preavizului este acela de a asigura angajatorului posibilitatea de a lua măsurile necesare înlocuirii salariatului demisionar, evitându-se astfel consecințele negative pe care le-ar putea avea încetarea intempestivă a contractului de muncă[1].

Salariatul nu este obligat să-şi motiveze demisia [art. 81 alin. (3)][2], dar manifestarea sa de voință în acest sens trebuie să fie *clară, precisă, fermă şi lipsită de echivoc*[3].

Pot exista mai multe modalități de înştiințare. Cea mai sigură dintre ele o constituie înregistrarea în *registrul de intrare-ieşire* al angajatorului. Avantajele acestei modalități sunt evidente: notificarea (înştiințarea) făcută de salariat capătă astfel *dată certă (dies certus)*; de la această dată se calculează termenul de preaviz; prezumția luării la cunoştință de către angajator este, am putea spune, absolută (*juris et de jure*).

Înştiințarea poate fi trimisă şi prin fax, scrisoare recomandată[4], la domiciliul/reşedința angajatorului, aplicându-se prin analogie dispozițiile art. 252 alin. (4) din Codul muncii. În niciun caz, nu poate fi acceptată ideea ca notificarea să fie realizată prin executor judecătoresc[5].

Angajatorul este obligat să înregistreze demisia, în caz contrar el săvârşeşte contravenția prevăzută la art. 260 alin. (1) lit. n) din Codul muncii. Un alt efect al refuzului său constă în acela că salariatul are dreptul de a face dovada demisiei prin orice mijloace de probă [art. 81 alin. (2)]. Totodată, angajatorul nu s-ar putea prevala împotriva salariatului de faptul neînregistrării demisiei aflate în posesia sa şi căreia decide să-i acorde efecte la un moment dat, în afara oricărui termen de preaviz[6].

În conformitate cu art. 81 alin. (8) din Codul muncii, salariatul poate demisiona fără preaviz numai în situația în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligațiile asumate prin contractul

---

[1] Alexandru Athanasiu, Ana Claudia Moarcăş, *op. cit.*, p. 273.

[2] Curtea de Apel Craiova, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, decizia nr. 9057/R/2008 (Jurindex).

[3] Curtea de Apel Târgu Mureş, Secția civilă, de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, decizia nr. 1391/R/2008 (Jurindex).

Nu se poate reține că manifestarea de voință nu a fost clară, precisă, şi lipsită de echivoc, având în vedere că prin cererea trimisă prin fax angajatorului , salariatul a menționat expres ca nu mai doreşte „continuarea contractului ce a stat la baza raporturilor de muncă" dintre părți şi solicită „încetarea acestuia prin demisie şi acordarea drepturilor băneşti cuvenite până la lichidarea obligațiilor reciproce" (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1451/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă*..., p. 317).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1451/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Încetarea contractului de muncă*..., p. 317.

[5] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii* ..., p. 38, nota 64; *Idem*, *Prezentare de ansamblu* ..., p. 26, nota 64; Şerban Beligrădeanu *Legislația muncii comentată* ..., p. 95, nota 64; Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 475, nota 6.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1272/R/2011, *cit. supra*.

individual de muncă, de exemplu, nu plăteşte salariul[1], nu ia măsuri pe linia asigurării sănătăţii ori securităţii în muncă, nu creează condiţii optime pentru îndeplinirea normelor de muncă, nu-şi îndeplineşte obligaţiile care îi reveneau pentru ca salariatul să-şi desfăşoare activitatea în condiţii de siguranţă materială şi profesională[2] etc. Într-o atare ipoteză, contractul încetează chiar în ziua în care salariatul transmite notificarea sa angajatorului[3].

Pentru protecţia angajatorului este necesar ca înştiinţarea (notificarea) privind demisia să fie făcută anterior încetării contractului individual de muncă. Se prevede astfel că termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractul colectiv de muncă aplicabil şi *nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare* pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv *de 45 de zile* lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere [art. 81 alin. (4)][4].

Prin urmare, termenul în discuţie, este rezultatul negocierii individuale desfăşurate între cele două părţi ale contractului individual de muncă: angajator şi salariat. În situaţia în care acest termen este reglementat prin contractul colectiv de muncă aplicabil – expresie a negocierii colective între partenerii sociali -, angajatorul şi salariatul sunt ţinuţi de clauza respectivă din acel contractul colectiv. Desigur că ei pot negocia un alt termen, mai favorabil salariatului. În acest sens, art. 132 alin. (4) din Legea dialogului social nr. 62/2011 dispune: „Contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la nivel inferior celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile". Rezultă că un termen de preaviz mai favorabil pentru salariat este unul mai redus decât cel reglementat de contractul colectiv de muncă aplicabil. De exemplu, dacă prin contractul colectiv s-a stabilit un termen de preaviz de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, prin contractul individual de muncă se poate stabili un terne de preaviz mai redus, de exemplu, 19, 15 sau 10 zile lucrătoare etc.

De asemenea, cel puţin teoretic, angajatorul poate renunţa la preaviz, acesta fiind reglementat de lege în interesul său [art. 81 alin. (7) din Codul muncii].

Negocierea părţilor, însă, nu se desfăşura fără limite. Legea nu stabileşte o limită minimă a preavizului, însă prevede o limită maximă: *20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere* [art. 81 alin. (4) din Codul muncii]. Soluţia este valabilă şi în cazul funcţionarilor publici. Exercitarea sau renunţarea la prerogativa acordată autorităţii publice angajatoare nu poate opera decât în favoarea acesteia[5]. Într-o atare situaţie, raportul juridic de muncă încetează la data renunţării totale de către angajator la termenul de preaviz[6]; este posibil chiar începând cu ziua notificării (înregistrării) demisiei[7].

---

[1] Nu se poate reţine încălcarea obligaţiei contractuale a angajatorului de plata orelor suplimentare în condiţiile în care părţile au stabilit de comun acord prin contractul individual de muncă efectuarea orelor suplimentare doar în caz de forţă majoră şi nu s-a dovedit prestarea muncii suplimentare astfel (Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 105/2008, Jurindex).

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5158/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2012, p. 31.

În speţă, salariatul-gestionar a adus la cunoştinţa angajatorului, în scris „problemele cu care se confruntă în activitatea sa, legate de recepţia, manipularea, pregătirea comenzilor şi, ulterior, vânzarea produselor fără introducerea datelor logistice, întrebuinţarea eronată şi întârzierea corecţiilor, înregistrarea eronată a codurilor de bare de către departamentul „producţie" etc."

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4980/R/2013.

[4] Termenul de preaviz a fost majorat de la cel mult 15 zile calendaristice, la cel mult 20 de zile lucrătoare, respectiv de la 30 de zile, la 45 de zile prin Legea nr. 40/2011.

[5] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 4151/2010, în „Dreptul" nr. 8/2011, p. 225.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3162/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudenţă relevantă a Curţii de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 147.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4345/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2011, p. 105.

Aşadar, indiferent de motivul invocat, părţile nu pot stabili un termen de preaviz superior celui statornicit de lege. În caz contrar, acea clauză va fi afectată de nulitate, întrucât stabileşte pentru salariat o obligaţie care contravine unei norme legale imperative. Totodată, - se prevede – ea va fi înlocuită de drept cu dispoziţia legală sau convenţională aplicabilă [art. 57 alin. (4) din Codul muncii].

Şi alte dispoziţii ale Codului muncii conduc la aceeaşi concluzie. Astfel, conform art. 11, „clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă".

Tot astfel, art. 38 dispune: „Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate"[1].

Termenul de preaviz începe să curgă de la comunicarea notificării.

Potrivit art. 81 alin. (6) din Codul muncii, în situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, se suspendă corespunzător şi termenul de preaviz[2].

Soluţia este valabilă, de pildă, pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă[3] şi chiar în perioada concediului fără plată[4], deşi acesta este un drept al salariatului (art. 153 din Codul muncii), iar perioada de preaviz, oricum, nu-i profită angajatorului; îi este chiar inutilă[5].

Pe durata preavizului, contractul continuă să îşi producă toate efectele [art. 81 alin. (5)], astfel că cel în cauză, păstrându-şi calitatea de salariat trebuie să se prezinte la locul de muncă şi să-şi îndeplinească întocmai obligaţiile sale profesionale. În caz contrar, angajatorul este în drept să aplice sancţiuni disciplinare, inclusiv concedierea.

Lipsa salariatului de la locul de muncă în mod intempestiv, fără preaviz, împiedică angajatorul să ia măsurile necesare înlocuirii celui în cauză şi justifică desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă[6]. Dar, abaterile disciplinare săvârşite de salariat anterior cererii de demisie sau în cursul termenului de preaviz pot fi sancţionate, cu condiţia emiterii deciziei de sancţionare mai înainte de încetarea contractului individual de muncă, urmare a împlinirii termenului de preaviz[7]. Angajatorul, însă, nu va putea să dispună concedierea pentru motive neimputabile salariatului. De aceea, de la caz la caz, o concediere în perioada de preaviz, între data depunerii demisiei şi cea a expirării termenului de preaviz, poate să reprezinte un abuz, încălcându-se de către angajator, libertatea muncii[8]. Cu atât mai mult este nelegală, fiind lovită de nulitate absolută, decizia de concediere disciplinară emisă după expirarea termenului de preaviz, deci ulterior încetării raporturilor de muncă între părţi, ca urmare a demisiei salariatului[9].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4534/R/2011.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 142/R/2007 (portal.just.ro).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5682/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 132.

[4] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale şi pentru cauze cu minori şi familie, decizia nr. 348/R-CM/2007.

[5] Într-o asemenea situaţie, concediul fără plată ar fi trebuit să înceteze pentru a lăsa loc curgerii termenului de preaviz ori angajatorul să renunţe la acest preaviz, acţionând cu bună-credinţă, aşa cum dispune art. 8 din Codul muncii.

[6] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, minori şi familie, litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 315/R/2008 (Jurindex).

[7] Curtea de Apel Timişoara, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 3491/2008 (portal.just.ro).

[8] Tribunalul Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 1700/R/2001, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2002, p. 141-142.

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2047/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, p. 323.

Este posibil ca salariatul să precizeze în notificarea sa de demisie că denunțarea unilaterală a contractului individual de muncă va avea loc la o dată mai îndepărtată, după, de exemplu, două sau trei luni etc. de la anunțarea intenției de a demisiona. Apreciem că un astfel de procedeu este posibil, nefiind contrar dispozițiilor legale, dar este necesar în acest sens acordul angajatorului. Într-o atare ipoteză temeiul încetării raporturilor juridice de muncă va fi acordul părților [art. 55 lit. b) din Codul muncii; art. 97 lit. b) din Legea nr. 188/1999 etc.] și nu actul unilateral al angajatului. Desigur că în această perioadă, salariatul trebuie să-și îndeplinească întocmai sarcinile de serviciu, beneficiind de toate drepturile ce derivă din calitatea pe care o are. Dar, contractul său de muncă va putea înceta, anterior împlinirii termenului precizat, din orice alte motive, inclusiv ca urmare a concedierii.

Demisia *nu* trebuie aprobată de angajator[1]; de altfel, nici nu are vreun drept de a-și manifesta acordul la demisie[2]. Nu este necesară nici emiterea unei decizii (dispoziții) privind încetarea contractului[3]. O asemenea decizie poate fi emisă în situația în care angajatorul renunță la preaviz sau pentru a constata încetarea contractului de muncă prin demisie. Dar, această decizie nu trebuie să cuprindă elementele prevăzute de Codul muncii în cazul concedierii[4]. Nulitatea unei asemenea decizii ar putea fi constatată numai *în lipsa intenției salariatului* de a demisiona, deci a unei notificări a acestuia adresată angajatorului[5]. Dar, emiterea unei decizii cu un astfel de obiect, fără să existe intenția salariatului de a demisiona și în lipsa vreunei notificări a acestuia adresată angajatorului, este lovită de nulitate absolută[6].

Contractul încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv[7]. Soluția este firească în această ultimă ipoteză, având în vedere că termenul de preaviz operează în favoarea angajatorului[8].

Înainte de expirarea termenului de preaviz, părțile pot conveni încetarea contractului individual de muncă prin acordul lor, dar numai după retragerea demisiei salariatului acceptată de angajator. De asemenea, acordul părților se poate referi la revocarea demisiei, nicidecum la încetarea contractului individual de muncă[9]. Tot astfel, s-a decis că dacă angajatorul – fără a renunța la preaviz – se pronunță favorabil încetării contractului înainte de împlinirea termenului respectiv și salariatul nu se opune, temeiul încetării acelui contract este, în acest caz, voința comună a părților și anume data la care angajatorul și-a exprimat voința sa ori de la o dată convenită de părți[10].

---

[1] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 1391/R/2008 (Jurindex).

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4639/R/2009 (www.jurisprudența.org); decizia civilă nr. 1306/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2013, p. 108-109.

[3] Curtea de Apel Târgu Mureș, Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 66/R/2006 (portal.just.ro).

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3162/R/2011.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia civilă nr. 1348/R/2014.

[6] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 172/R/2008 (Jurindex).

[7] A se vedea în acest sens, Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 1286/1989, în Dreptul nr. 3/1990, p. 62.

[8] Curtea Constituțională a decis că dispozițiile referitoare la încetarea contractului individual de muncă pe calea demisiei salariatului [a fost vorba de art. 79 alin. (1), (3) și (7)] nu îngrădesc, sub niciun aspect posibilitatea angajatorului de a se adresa justiției, în condițiile art. 21 alin. (1) și (2) din Constituție (Decizia nr. 718/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 973 din 5 decembrie 2006).

[9] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4639/R/2009, *cit. supra*.

[10] Curtea de Apel Alba Iulia, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1169/R/2008 (Jurindex).

Evident că ulterior expirării termenului de preaviz, angajatorul nu va mai putea să dispună desfacerea disciplinară a contractului[1], aşa cum nici demisia nu poate interveni ulterior concedierii[2] şi nici să decidă suspendarea acelui contract[3].

Manifestarea de voinţă a salariatului cu privire la încetarea, din iniţiativa sa, a contractului individual de muncă este *irevocabilă*; retractarea ei este posibilă numai cu acordul expres sau implicit, al angajatorului[4]. Acordul tacit al părţilor constă în continuarea exercitării îndatoririlor de serviciu, fără opunerea angajatorului, caz în care este vorba de o reînnoire a contractului de muncă prin *tacita reconducţiune*[5]. Este lovită de nulitate absolută decizia de încetare a contractului emisă în condiţiile în care nu mai există intenţia salariatului de a demisiona, acesta revenind asupra demisiei, situaţie în care angajatorul a fost în mod implicit de acord[6].

Subliniem o consecinţă *total nefavorabilă* persoanelor cărora le-au încetat contractul de muncă prin demisie: *imposibilitatea de a beneficia de indemnizaţie de şomaj.*

Într-adevăr, conform Legii nr. 76/2002 privind asigurările de şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă[7], în rândul şomerilor se află şi persoanele cărora le-a încetat contractul individual de muncă din motive neimputabile lor [art. 17 alin. (1) lit. a)]. Iar potrivit art. 5 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002[8], în rândul motivelor neimputabile nu se regăseşte – ceea ce este logic – încetarea raportului de muncă prin demisie (care este, deci, *un motiv imputabil).*

De asemenea, în baza art. 76 din Legea nr. 76/2002, încetarea contractului de muncă prin demisie într-o perioadă mai mică de 12 luni de la încadrarea în muncă atrage obligaţia restituirii integrale a sumelor acordate ca prime de instalare potrivit art. 73[1], art. 74, art. 75 şi art. 75[1] alin. (1) din aceeaşi lege[9].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 2260/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2003, p. 92-93.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4247/R/2007, în Beatrice Mischie, *Conflicte de muncă. Culegere de practică judiciară*, Editura C.H. Beck, Bucureşti, 2010, p. 187.

[3] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 55/R/2010.

[4] Tribunalul Suprem, Secţia civilă, decizia nr. 2017/1983, în „Revista română de drept" nr. 7/1984, p. 58. A se vedea şi *nota redacţiei* la această decizie precum şi cea la decizia nr. 1286/1989, *cit. supra;* Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, decizia nr. 172/R/2008, *cit. supra*; Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1067/R/2011 (portal.just.ro).

[5] Curtea de Apel Iaşi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 138/2011 (portal.just.ro).

[6] Curtea de Apel Ploieşti, Secţia conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1530/R/2009.

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Hotărârea Guvernului nr. 119/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 197 din 20 martie 2014).

[9] Art. 76 a fost modificat prin Legea nr. 250/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 457 din 24 iulie 2013).

„Art. 73[1]. - (1) Absolvenţii instituţiilor de învăţământ şi absolvenţii şcolilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, înregistraţi la agenţiile pentru ocuparea forţei de muncă, în situaţia în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, de o primă de încadrare egală cu valoarea indicatorului social de referinţă în vigoare la data încadrării" [alin. (1) a fost modificat prin Legea nr. 250/20131.

„(2) Absolvenţii cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizaţie de şomaj şi se angajează în perioada de acordare a indemnizaţiei, în condiţiile prevăzute la alin. (1), beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru şomaj, de o sumă egală cu indemnizaţia de şomaj la care ar fi avut dreptul, în condiţiile legii, până la expirarea perioadei de acordare a acesteia, dacă nu s-ar fi angajat.

(3) Drepturile prevăzute la alin. (2) se acordă absolvenţilor care îşi menţin raporturile de muncă sau de serviciu pentru o perioadă de cel puţin 12 luni de la data angajării.

(4) Valoarea indicatorului social de referinţă, avută în vedere la calculul indemnizaţiei de şomaj la care persoanele prevăzute la alin. (2) ar fi avut dreptul, în condiţiile legii, dacă nu s-ar fi angajat, este valoarea indicatorului social de referinţă în vigoare la data angajării" [alin. (4) a fost modificat prin Ordonanţă de urgenţă a Guvernului nr. 108/2010].

(5) Nu beneficiază de prevederile alin. (1) şi (2):

a) absolvenţii care la data absolvirii studiilor aveau raporturi de muncă sau de serviciu;

37. Posibilitatea fostului salariat de a contesta încetarea contractului de muncă prin demisie. În mod normal, este greu de acceptat o atare posibilitate. Din moment ce salariatul a avut inițiativa încetării contractului şi nu există, drept consecință, o decizie a angajatorului, persoana în cauză nu are cum să sesizeze instanța judecătorească invocând nelegalitatea şi/sau netemeinicia concedierii.

Este o situație diferită de cea existentă în dreptul englez, care cunoaşte aşa numita doctrină *„constructive dismissal"* (a concedierii implicite)[1]. Aceasta constă în recunoaşterea dreptului unui salariat care a demisionat de a dovedi că demisia nu a fost decât urmarea comportamentului patronului, care a făcut imposibilă continuarea raportului de muncă şi că, în realitate, a intervenit o concediere; salariatul a fost forțat să demisioneze, fiind vorba, de fapt, de o concediere nelegală sau abuzivă, implicită. El s-a aflat sub imperiul unor presiuni exercitate de către angajator, care, de exemplu, nu şi-a respectat obligațiile contractuale sau legale, ori a încălcat drepturile salariatului, ceea ce îl sileşte pe acesta să întrerupă raportul de

---

b) absolvenții care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani;

c) absolvenții care la data solicitării dreptului urmează o formă de învățământ;

d) absolvenții instituțiilor de învățământ față de care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a-i încadra în muncă;

e) absolvenții pentru care plata indemnizației de şomaj a fost suspendată potrivit art. 45 alin. (1) lit. c), iar ulterior, ca urmare a schimbării duratei contractului individual de muncă, plata indemnizației de şomaj încetează potrivit art. 44 lit. a).

(6) Persoanele care beneficiază de prima de încadrare egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării, prevăzută la alin. (1), au dreptul la menținerea primei acordate şi în situația în care, în perioada de 12 luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator şi se încadrează, în termen de 30 de zile, la un alt angajator, în condițiile în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează în aceleaşi condiții, respectiv cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni" (articol introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2005, modificat ulterior).

„Art. 74. - Persoanele care în perioada în care beneficiază de indemnizație de şomaj se încadrează, potrivit legii, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care îşi au domiciliul stabil, beneficiază de o primă de încadrare acordată din bugetul asigurărilor pentru şomaj egală cu de două ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data acordării" (a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 126/2008).

„Art. 75. - Persoanele care în perioada în care beneficiază de indemnizație de şomaj se încadrează, potrivit legii, într-o altă localitate şi, ca urmare a acestui fapt, îşi schimbă domiciliul primesc o primă de instalare, acordată din bugetul asigurărilor pentru şomaj, egală cu de şapte ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data instalării" (a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 126/2008).

„Art. 75[1]. - (1) Prima de încadrare şi prima de instalare, prevăzute la art. 74 şi art. 75, denumite în continuare prime de mobilitate, se acordă, la cerere, în condițiile art. 74 şi art. 75, şi şomerilor de lungă durată înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, care nu beneficiază de indemnizație de şomaj.

(2) Prima de încadrare prevăzută la art. 74 nu se cumulează cu prima de instalare prevăzută la art. 75.

(3) Beneficiază de primele de mobilitate persoanele care se încadrează în muncă pentru o perioadă de cel puțin 12 luni.

(4) Nu beneficiază de primele de mobilitate:

a) persoanele care au mai beneficiat de o primă de încadrare sau de o primă de instalare în ultimele 36 de luni premergătoare solicitării primei de mobilitate;

b) persoanele care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani;

c) persoanele pentru care plata indemnizației de şomaj a fost suspendată potrivit art. 45 alin. (1) lit. c), iar ulterior, ca urmare a schimbării duratei contractului individual de muncă, plata indemnizației de şomaj încetează potrivit art. 44 lit. a);

d) absolvenții licențiați ai facultăților de medicină, medicină dentară şi farmacie care, la data solicitării dreptului, au promovat concursul național de rezidențiat pe locuri sau pe posturi în condițiile legii;

e) absolvenții instituțiilor de învățământ față de care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a-i încadra în muncă.

(5) Persoanele care beneficiază de prime de mobilitate au dreptul la menținerea acestora şi în cazul în care, în perioada de 12 luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator şi se încadrează în termen de 30 de zile la un alt angajator, în aceleaşi condiții, respectiv pentru o perioadă mai mare de 12 luni, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 de km de localitatea în care îşi au domiciliul sau, după caz, în aceeaşi localitate în care a fost şi primul angajator la care persoana s-a încadrat în muncă şi, ca urmare, şi-a schimbat domiciliul în acea localitate" (a fost introdus prin Legea nr. 250/2013).

[1] A se vedea Raluca Dimitriu, *Doctrina concedierii implicite în dreptul englez,* în „Revista de drept comercial" nr. 12/2001, p. 70-78, *Contractul individual de muncă*, p. 403-404.

muncă. Prin actul demisiei, într-o atare situație, se consideră că el nu a renunțat la posibilitatea de a ataca actul încetării contractului. Cu atât mai mult, demisia fără preaviz îi permite salariatului să introducă ulterior în instanță o acțiune prin care să pretindă despăgubiri pentru prejudiciul suferit ca urmare a nerespectării drepturilor sale de către angajator[1].

Doctrina concedierii implicite este invocată în împrejurări ca:

- modificarea unilaterală a contractului de muncă (schimbarea felului sau a locului de muncă, diminuarea salariului);
- multiplicarea sau îngreunarea sarcinilor de serviciu;
- atitudine umilitoare sau disprețuitoare a angajatorului (ori reprezentanților acestuia) față de salariat;
- angajarea pe același post a altei persoane care să preia sarcinile de serviciu ale celui în cauză etc.

Și jurisprudența franceză[2] analizează demisia provocată ca fiind concediere, mai precis o „autoconcediere". Trebuie să fie vorba, însă, de fapte grave ale angajatorului care face imposibilă menținerea contractului de muncă. Într-un astfel de caz, demisia nu este consecința voinței clare și neechivoce a salariatului, ci una forțată, generată de atitudinea nelegală sau abuzivă a angajatorului. Dacă instanța de judecată apreciază că faptele invocate de salariat sunt justificate, încetarea contractului va fi analizată ca o concediere fără cauză reală și serioasă.

Autoconcedierea nu este doar un drept, ci și un risc, deoarece în cazul în care instanța va respinge motivele invocate de salariat, încetarea contractului va produce aceleași efecte ca o demisie: el își pierde locul de muncă, dreptul la indemnizație compensatorie pentru încetarea contractului, dreptul la indemnizația de șomaj[3].

În practica judiciară franceză au fost considerate motive justificate care determină demisia, calificată concediere fără cauză reală și serioasă (autoconcediere):

- neplata salariului sau a orelor suplimentare;
- nerespectarea dreptului la repaus săptămânal;
- modificarea unilaterală a contractului individual de muncă, în pofida refuzului salariatului;
- neasigurarea protecției nefumătorilor;
- atingerea integrității fizice sau morale a salariaților;
- violența morală și psihică repetată;
- hărțuirea sexuală etc.

La aceste situații pot fi adăugate cele constând în opoziția salariatului la transfer, în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora[4], sau în modificarea substanțială a condițiilor de muncă datorită acestui transfer, evident în defavoarea lucrătorului[5].

În spiritul celor expuse anterior, credem că ar trebui completat art. 81 din Codul muncii cu un nou alineat în care să se prevadă că demisia va fi considerată că nu a intervenit în situația în care ea nu este consecința voinței libere a salariatului, ci a fost provocată de conduita abuzivă a angajatorului[6].

---

[1] *Idem*, *Comentariu la decizia nr. 1097/21.02.2011 a Curții de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale*, în „Revista Română de Jurisprudență" nr. 5/2011, p. 108-109.

[2] Jean Pélissier, Antonie Lyon Caen, Antoine Jeaummaud, Emmanuel Dockès, *Les grandes arrêts du droit du travail*, 3e édition, Dalloz, Paris, 2004, p. 304-309.

Evoluția ulterioară a jurisprudenței este în același sens (Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, *op. cit.*, p. 427-429).

[3] Tiberiu Țiclea, *Particularități privind încetarea contractului individual de muncă în dreptul francez*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 90-91.

[4] A se vedea Ovidiu Ținca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă în cazul transferului întreprinderii*, în „Dreptul" nr. 3/2013, p. 186.

[5] A se vedea și art. 4 alin. (2) din Directiva 2001/23/CE din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderii, unității sau părți de întreprindere sau unități; art. 8 din Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

[6] Alexandru Țiclea, Maria Fodor, *Consecințe ale demisiei provocate de angajator cu privire la reintegrarea în funcție*, în „Dreptul" nr. 9/2009, p. 103-104.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Partea a IV-a

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul XVIII

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

§1. Disciplina muncii – condiție a desfășurării activității angajatorilor

1. Noțiunea de disciplină a muncii. Disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. Cerința respectării unei anumite ordini, a unor reguli, care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun, se impune cu forța evidentă valabilă pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv. Desigur că, în noile condiții economice, politice și sociale din țara noastră, rolul disciplinei nu a scăzut; ea își menține pe deplin actualitatea și importanța sa[1].

În virtutea raportului de subordonare, salariatul trebuie să respecte nu numai obligațiile generale de muncă prevăzute în actele normative, în contractul colectiv și contractul individual de muncă, în regulamentul intern, dar și măsurile (dispozițiile) date de angajator prin decizii, ordine scrise sau verbale în exercitarea atribuțiilor sale de coordonare, îndrumare și control.

Punând în evidență importanța îndatoririi de a respecta disciplina muncii, Codul muncii o enunță în art. 39 alin. (2) lit. b) ca o obligație distinctă a salariaților, având un caracter de sinteză, deoarece însumează și rezumă, în esență, totalitatea îndatoririlor de serviciu asumate de aceștia prin încheierea contractului individual de muncă[2]. Această obligație corespunde dreptului angajatorului – prevăzut la art. 40 alin. (1) lit. e) și art. 247 alin. (1) din același Cod – de a aplica sancțiuni salariaților ori de câte ori constată că aceștia săvârșesc abateri disciplinare.

Așa cum denumirea o arată, având în vedere esența și finalitatea sa, disciplina muncii privește exclusiv relațiile sociale de muncă. De aceea, poate fi definită *ca ordinea necesară în desfășurarea procesului de muncă, ce presupune îndeplinirea sarcinilor de serviciu și respectarea normelor de conduită de către participanții la acest proces*[3].

2. Trăsături caracteristice ale disciplinei muncii. Din punct de vedere juridic, disciplina muncii poate fi caracterizată, ca unul din principiile generale ale reglementării relațiilor de muncă. Respectarea disciplinei muncii constituie o obligație de bază a fiecărui salariat[4].

În temeiul acestui principiu, disciplina muncii, ca *instituție de drept pozitiv al muncii,* semnifică, în mod obiectiv, un sistem de norme care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii colective[5].

Din punct de vedere subiectiv – al salariatului – disciplina muncii constituie *o obligație juridică de sinteză,* care însumează și rezumă, în esență, totalitatea obligațiilor asumate prin

---

[1] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii,* ediția a II-a, Editura All Beck, București, 2001, p. 359 și urm.

[2] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii,* ediția a III-a revizuită și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 767-768.

[3] Pentru definirea disciplinei muncii, a se vedea și: Constantin Flitan, *Răspunderea disciplinară a angajaților,* Editura științifică, București, 1959, p. 25-28; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii,* Tratat, vol. 2, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1979, p. 7; Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 560; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii,* p. 769.

[4] Art. 39 alin. (2) lit. b) din Codul muncii.

[5] Constantin Flitan, *op. cit.,* p. 25.

încheierea contractului individual de muncă[1]. Această obligație este generală, *ea nu comportă niciun fel de excepție,* revenind deci fiecărui salariat[2]. Totodată, ea este *de natură contractuală,* deoarece, deşi este prevăzută generic în lege, ia naştere în mod concret, în sarcina unei persoane determinate, prin încadrarea acesteia în colectivul de muncă al unui angajator, ca urmare a încheierii contractului de muncă[3].

Mai trebuie să subliniem că disciplina muncii are un *caracter autonom,* deosebindu-se de alte categorii ale disciplinei – contractuală, fiscală etc. – deşi nu se poate contesta legătura ei strânsă cu astfel de forme ale disciplinei în sensul larg al noțiunii.

§2. Izvoarele şi căile de înfăptuire a disciplinei muncii

3. Izvoarele de drept în materia disciplinei muncii. Este de la sine înțeles că, reprezentând o parte dintr-un ansamblu, disciplina muncii nu-şi are alte izvoare decât cele ale dreptului muncii, în general. Sunt necesare totuşi unele sublinieri.

În primul rând, cel mai important izvor în această materie, cu caracter general, este Codul muncii, care conține un capitol (II) intitulat „Răspunderea disciplinară", integrat Titlului XI „Răspunderea juridică".

În al doilea rând, trebuie subliniat că un rol din ce în ce mai mare în materia disciplinei muncii revine *contractelor colective de muncă.* De asemenea, nu a scăzut nicidecum importanța acelor *acte specifice,* cum sunt statutele de personal[4] sau regulamentele interne[5].

4. Căile de înfăptuire a disciplinei muncii. Literatura juridică clasifică mijloacele sau căile de înfăptuire a disciplinei muncii în două categorii[6].

Prima categorie cuprinde căile sau mijloacele cu caracter *organizatoric, preventiv şi stimulativ.* Într-adevăr, aşa cum am mai menționat, între organizarea şi disciplina muncii există o strânsă legătură: numai o organizare perfectă a muncii permite existența unei discipline corespunzătoare şi constituie o condiție a prevenirii abaterilor disciplinare. Au caracter stimulativ pentru respectarea disciplinei muncii acele dispoziții legale care prevăd acordarea, pentru rezultatele deosebite în activitatea desfăşurată, *a salariului de merit, promovarea în grad sau treaptă profesională,* fără respectarea condiției de vechime, *trecerea în gradația imediat superioară* numai a personalului notat cu calificativul „bun" şi „foarte bun" în anul precedent, *existența sistemului de sporuri şi premii* etc.

În cea de a doua categorie se cuprind *sancțiunile* aplicabile în cazul încălcării disciplinei muncii. Desigur că, pe de o parte, reglementarea acestor sancțiuni constituie un mijloc eficient de prevenire a abaterilor disciplinare, iar, pe de altă parte, sancțiunile se aplică numai în ipoteza săvârşirii unor astfel de fapte ilicite.

---

[1] *Ibidem*, p. 28-29.

[2] Art. 39 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

[3] Cu privire la natura contractuală a răspunderii disciplinare, a se vedea şi Sanda Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina Legii organizării şi disciplinei muncii în unitățile de stat,* în „Revista română de drept" nr. 7/1976, p. 32.

[4] De exemplu: Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007), modificată ulterior.

[5] În *Franța, izvorul principal* în materie disciplinară, prin care angajatorul stabileşte în exclusivitate, printre altele, regulile generale şi permanente referitoare la disciplină şi în special la natura şi scara sancțiunilor ce pot fi aplicate (Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, *Droit du travail,* 29e édition, Dalloz, Paris, 2015, p. 762-763), iar în Germania în temeiul Legii privind organizarea muncii în întreprindere este elaborată, aşa numita „reglementare de sancționare" pe baza acordului încheiat între patron şi comitetul de întreprindere sau *a contractului colectiv de muncă.* În „reglementarea de sancționare" sunt stabilite stările de fapt ce condiționează aplicarea unor sancțiuni, precum şi felul şi cuantumul sancțiunii (Günter Halbach, Norbert Paland, Rolf Schwedes, Otfried Wletzke, *Labour Law in Germany, published by the Federal Ministry For Labour And Social Affares Bon, 1991, p. 84).*

[6] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 560 şi urm.

§3. Specificul şi condiţiile răspunderii disciplinare

5. Definiţia răspunderii disciplinare. În legislaţia muncii nu există o definiţie a răspunderii disciplinare. Dar, se acceptă unanim că această *răspundere intervine în cazurile în care un salariat săvârşeşte cu vinovăţie o abatere disciplinară*. În consecinţă, răspunderea disciplinară are o natura contractuală, fiind o formă de răspundere independentă de toate celelalte forme ale răspunderii juridice. Din textele legale rezultă elementele esenţiale, definitorii ale acestei răspunderi, fără a căror existenţă cumulată, nu poate exista şi anume:

– calitatea de salariat;
– existenţa unei fapte ilicite;
– săvârşirea faptei cu vinovăţie;
– un rezultat dăunător şi legătura de cauzalitate între faptă şi rezultat.

Doar *salariatul* poate fi subiect al abaterii disciplinare. Într-adevăr, antrenarea răspunderii disciplinare poate avea loc numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvârşită de o persoană care se află în raporturi de muncă cu un angajator, în baza unui contract de muncă; în lipsa acestui contract nu poate exista răspunderea disciplinară. Astfel, contractele de antrepriză, de mandat, de prestări servicii, neavând ca element esenţial subordonarea unei părţi faţă de cealaltă, deşi aceste contracte au ca obiect, ca şi contractul de muncă, prestarea unei activităţi, nu prezintă caracterele contractului de muncă şi, deci, titularii lor nu răspund disciplinar.

De asemenea, elevii şi studenţii care fac practică în diverse unităţi, nu au şi nu pot avea răspundere disciplinară în baza Codului muncii, ci potrivit reglementărilor specifice învăţământului.

Durata şi natura contractului de muncă nu au nicio influenţă asupra existenţei abaterii. Orice salariat încadrat, fie pe perioadă determinată sau nedeterminată, chiar dacă se află în perioada de probă, este susceptibilă de a răspunde disciplinar. Tot astfel, cel care prestează munca în baza unui contract ce se dovedeşte a fi nul are obligaţia să respecte ordinea şi disciplina muncii, neputându-se apăra de răspunderea disciplinară invocând viciul contractului.

Persoanele cu munca la domiciliu, desfăşurând activitatea în afara incintei angajatorului cu care au încheiat contractul de muncă, nu sunt supuse ordinii interioare din unitate sau normelor care se referă la disciplina de la locul de muncă, decât pe timpul cât se află la sediul acesteia; ele au însă îndatorirea de a se supune celorlalte obligaţii cu privire la respectarea normelor de muncă, a prescripţiilor privind calitatea muncii sau sănătatea şi securitatea în muncă. Numai în cazul încălcărilor unor astfel de obligaţii pot fi sancţionate disciplinar.

Existenţa unei *fapte ilicite* constituie condiţia necesară pentru existenţa răspunderii disciplinare. Potrivit art. 247 alin. (2) din Codul muncii, fapta ilicită, sub aspect disciplinar, *constă în încălcarea normelor legale, regulamentului intern, contractului individual sau contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinelor şi dispoziţiilor legale ale conducătorilor ierarhici.*

Fapta ilicită poate fi săvârşită, ca regulă, la locul de muncă, în cadrul programului de lucru, dar şi în afara acestora, în anexele unităţii, depozite, rampe, cămine, cantine, pe traseu în situaţia conducătorilor de mijloace de transport, a personalului operativ din unităţile de poştă şi telecomunicaţii. Fapta ilicită poate fi săvârşită şi la locul de muncă în care o persoană se află în delegare sau este detaşată.

În concluzie, răspunderea disciplinară poate fi definită ca *aceea formă a răspunderii juridice, specifică dreptului muncii, ce constă în sancţionarea faptelor de încălcare cu vinovăţie de către orice salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual şi/sau colectiv de muncă, ordinelor şi dispoziţiilor legale ale conducătorilor ierarhici calificate de lege ca fiind abateri disciplinare*[1].

6. Trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare. Ca orice formă a răspunderii juridice[2], şi răspunderea disciplinară îndeplineşte un rol subsidiar pentru că, în asigurarea

---

[1] În literatura juridică răspunderea disciplinară este definită astfel: *„Ansamblul normelor din legislaţia muncii care definesc abaterile disciplinare, stabilesc sancţiunile disciplinare şi reglementează condiţiile de fond şi procedurale pentru aplicarea lor, constituie forma de răspundere juridică specifică dreptului muncii – răspunderea disciplinară"* (Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 769).

[2] Răspunderea juridică este ea însăşi una din formele răspunderii sociale. A se vedea Vasile Pătulea, *Corelaţia dintre „răspunderea juridică" şi „responsabilitatea socială"*, în Revista română de drept nr. 1/1984, p. 6-12.

ordinii de drept, ponderea principală o deține conștiința răspunderii, ca o caracteristică superioară a demnității și personalității umane.

În cazurile în care abaterea a fost totuși săvârșită, răspunderea disciplinară își exercita întreita sa funcție, *sancționatoare, preventivă și educativă*[1]. Persoanei vinovate i se va aplica o pedeapsă cu caracter precumpănitor moral sau material, după caz, adică după gravitatea abaterii săvârșite, care se reflectă pe planul conștiinței și al atitudinii celui sancționat ca o *constrângere morală* sau ca *o privațiune materială*, de natură să-l rețină pe viitor de la comiterea altor abateri. Prin aceasta, răspunderea disciplinară se aseamănă cu răspunderea penală sau contravențională și se deosebește de răspunderea patrimonială, care îndeplinește, în principal, o funcție reparatorie.

Răspunderea disciplinară *este de natură contractuală.* Așa cum s-a arătat, încheierea contractului de muncă are ca efect *subordonarea ierarhică*, ca o condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Constituind urmarea încheierii contractului individual de muncă, subordonarea ierarhică reprezintă în același timp temeiul ierarhic al autorizării angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare.

Legătura directă dintre contractul individual de muncă și răspunderea disciplinară determină și limitele aplicării acesteia. Ea apără *ordinea interioară* din unitatea respectivă și de aceea, nu se mai poate stabili răspunderea disciplinară după desfacerea contractului de muncă al persoanei vinovate. De aici decurge și *periculozitatea socială mai redusă* a abaterii disciplinare față de alte fapte care aduc atingere relațiilor sociale mai largi, intereselor generale, cum sunt contravențiile și infracțiunile.

Răspunderea disciplinară are un caracter *strict (exclusiv) personal*, ce rezultă din caracterul *intuitu personae* al contractului individual de muncă[2]. Este deci, de neconceput o astfel de răspundere pentru fapta altuia sau o transmitere a ei asupra moștenitorilor[3].

În sfârșit, răspunderea disciplinară este o formă de *răspundere independentă* de toate celelalte forme ale răspunderii juridice.

7. Enumerarea condițiilor răspunderii disciplinare. În mod similar celorlalte forme ale răspunderii – penală sau contravențională – unicul temei al răspunderii disciplinare, condiția necesară și suficientă a declanșării ei este abaterea disciplinară[4]. Dar, în timp ce fiecare din faptele ce constituie infracțiuni sau contravenții sunt descrise cu precizie în lege, Codul muncii nu cuprinde asemenea determinări, enunțând [în art. 247 alin. (2)] numai definiția generală a abaterii disciplinare.

Pentru declanșarea răspunderii disciplinare, este necesar ca un salariat să fi săvârșit o abatere de la disciplina muncii. Abaterea disciplinară este, așadar, condiția necesară și suficientă, unicul temei pentru declanșarea răspunderii disciplinare, care se exprimă prin aplicarea sancțiunilor disciplinare[5]. De altfel, dreptul disciplinar este construit în jurul a două mari „figuri": *abaterea* (fapta ilicită) și *sancțiunea*. Aceasta din urmă apare ca o măsură aplicată de către angajator autorului acelei fapte cu scopul de a-l pedepsi pentru ceea ce a făcut[6].

Pentru a stabili dacă o faptă poate fi calificată abatere disciplinară, astfel încât să atragă răspunderea disciplinară, este necesar să fie analizate acele elemente constitutive, asemănătoare ca structură cu cele ale infracțiunii.

Așa fiind, spre a răspunde disciplinar, trebuie să fie întrunite următoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare:

---

[1] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 869/2008 (portal.just.ro).

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3098/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, București, 2009, p. 35.

[3] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 562 și urm.

[4] Așa cum infracțiunea este singurul temei al răspunderii penale, iar săvârșirea contravenției singurul temei al răspunderii contravenționale.

[5] În doctrina și jurisprudența franceză, abaterea disciplinară este definită ca o *faptă contractuală*, constând într-o încălcare de către salariat a obligațiilor rezultând din contractul său (Gilles Auzero, Emmanuel Dockés, *op. cit.*, p. 787).

[6] Patrice Adam, *De quoi la „faute" et la „sanction" sont-elles le nom?*, în „Revue de droit du Travail, n° 10 – octobre 2015, p. 590.

– *obiectul* (relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina la locul de muncă);
– *latura obiectivă* (respectiv fapta – acțiunea sau inacțiunea salariatului);
– *subiectul* (întotdeauna o persoană fizică în calitate de subiect calificat, respectiv salariatul);
– latura subiectivă (vinovăția – intenția directă și indirectă ori culpa cu ușurință sau neso-cotință a salariatului);

Existența întrunită a elementelor abaterii disciplinare – *cauza* – declanșează *efectul*, respectiv răspunderea disciplinară. Deci, fapta ilicită (abaterea disciplinară) trebuie să se afle într-o legătură cauzală cu rezultatul (dăunător). Dacă sunt probate elementele constitutive ale abaterii disciplinare, respectiv înfrângerea obligațiilor de serviciu și vinovăția, rezultatul dăunător și legătura cauzală se prezumă[1].

8. Obiectul abaterii disciplinare. Pentru existența unei abateri disciplinare este necesar ca fapta – comisivă sau omisivă – săvârșită *de către un salariat,* să se răsfrângă negativ *asupra relațiilor care se stabilesc între membrii colectivului unui angajator în procesul muncii* și care trebuie să se desfășoare într-o anumită ordine și disciplină, prin respectarea de către toți participanții la acest proces, a unor norme de conduită obligatorie.

Săvârșind abaterea, autorul ei încalcă una sau mai multe obligații pe care le are la locul de muncă. Deci, obiectul abaterii disciplinare – respectiv valoarea socială lezată prin săvârșirea ei – constituie relațiile de muncă, ordinea interioară în cadrul angajatorului, disciplina la locul de muncă[2].

În consecință, prin obiect al abaterii disciplinare – respectiv valoarea socială lezată prin săvârșirea ei, înțelegem *relațiile sociale de muncă, ordinea și disciplina în procesul muncii.* Pe planul raportului juridic de muncă, aceste relații se transpun în obligațiile de serviciu asumate prin contractul de muncă, sintetizate, la rândul lor, în obligația generică de a respecta cu strictețe ordinea interioară a unității, disciplina muncii[3].

9. Latura obiectivă. Cel de al doilea element constitutiv al abaterii disciplinare este o *faptă ilicită* care produce, în raportul de la *cauză la efect,* un rezultat dăunător ordinii interioare din unitate. Săvârșirea unei fapte ilicite este de esența răspunderii disciplinare. Inexistența unei astfel de fapte sau imposibilitatea dovedirii acesteia conduce la exonerarea de răspundere a acelui salariat[4].

Reiterăm precizarea că spre deosebire de legislația penală sau contravențională, Codul muncii nu enumeră și nu descrie, în concret, abaterile disciplinare. Ar fi chiar imposibil având în vedere diversitatea de situații, specificul sarcinilor de serviciu, numărul de salariați și de angajatori. Dar, potrivit Codului muncii, regulamentului intern, întocmit de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz (art. 241), trebuie să conțină obligatoriu abaterile disciplinare [art. 242 lit. f)]. Astfel de abateri pot fi numai acele fapte în legătură cu munca, calificate ca atare prin norme de drept, regulament intern, contract colectiv ori individual de muncă sau statut al categoriei profesionale[5]. Ele constau în nerespectarea obligațiilor prevăzute în aceste documente, rezultate din ordinele și dispozițiile șefilor ierarhici[6]. În practica judiciară s-a reținut: „în ipoteza în care *fapta comisă de salariat nu este prevăzută ca abatere disciplinară în statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual sau colectiv de muncă aplicabil ori nu întrunește elementele constitutive ale unei asemenea încadrări juridice (altfel spus, nu se încadrează în tiparul prevăzut în statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul*

---

[1] A se vedea Leontina Constantina Duțescu, *Aspecte teoretice practice în legătura cu abaterea disciplinară – condiție esențială a concedierii disciplinare*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 3/2013, p. 59-71.

[2] În dreptul german, sancțiunile se aplică în cazul abaterii comise de un angajat constând într-o „comportare anticolectivă" (Günter Halbach, Norbert Palaud, Rolf Schwedes, Otfried Wlatzke, *op. cit.*, p. 82).

[3] Codul muncii [art. 39 alin. (2) lit. b)] enunță expres această obligație de sinteză.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2544/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2015, p. 106-107.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2967/R/2010.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia civilă nr. 238/R/2014.

colectiv de muncă aplicabil) nu poate fi considerată abatere disciplinară, cu toate consecințele decurgând de aici"[1].

În unele acte normative[2] sau contracte colective de muncă[3] sunt enumerate, de ase-

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3380/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2015, p. 141.

[2] De pildă, potrivit art. 21 din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 663 din 23 octombrie 2001, modificată ulterior), „refuzul explicit sau tacit al angajatului desemnat al unei autorități orei instituții publice pentru aplicarea prezentei legi constituie abatere și atrage răspunderea disciplinară a celui vinovat".

Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 1175/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 56 din 24 ianuarie 2008), a respins ca inadmisibilă excepția de neconstituționalitate a art. 21 din Legea nr. 544/2001, pe motivul că anterior s-a pronunțat asupra constituționalității acestui text.

În cazul judecătorilor și procurorilor, conform art. 99 din Legea nr. 303/2004 (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior), constituie abateri disciplinare:

a) manifestările care aduc atingere onoarei sau probității profesionale ori prestigiului justiției, săvârșite în exercitarea sau în afara exercitării atribuțiilor de serviciu;

b) încălcarea prevederilor legale referitoare la incompatibilități și interdicții privind judecătorii și procurorii;

c) atitudinile nedemne în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu față de colegi, celălalt personal al instanței sau al parchetului în care funcționează, inspectori judiciari, avocați, experți, martori, justițiabili ori reprezentanții altor instituții;

d) desfășurarea de activități publice cu caracter politic sau manifestarea convingerilor politice în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

e) refuzul nejustificat de a primi la dosar cererile, concluziile, memoriile sau actele depuse de părțile din proces;

f) refuzul nejustificat de a îndeplini o îndatorire de serviciu;

g) nerespectarea de către procuror a dispozițiilor procurorului ierarhic superior, date în scris și în conformitate cu legea;

h) nerespectarea în mod repetat și din motive imputabile a dispozițiilor legale privitoare la soluționarea cu celeritate a cauzelor ori întârzierea repetată în efectuarea lucrărilor, din motive imputabile;

i) nerespectarea îndatoririi de a se abține atunci când judecătorul sau procurorul știe că există una din cauzele prevăzute de lege pentru abținerea sa, precum și formularea de cereri repetate și nejustificate de abținere în aceeași cauză, care are ca efect tergiversarea judecății;

j) nerespectarea secretului deliberării sau a confidențialității lucrărilor care au acest caracter, precum și a altor informații de aceeași natură de care a luat cunoștință în exercitarea funcției, cu excepția celor de interes public, în condițiile legii;

k) absențe nemotivate de la serviciu, în mod repetat sau care afectează în mod direct activitatea instanței ori a parchetului;

l) imixtiunea în activitatea altui judecător sau procuror;

m) nerespectarea în mod nejustificat a dispozițiilor ori deciziilor cu caracter administrativ dispuse în conformitate cu legea de conducătorul instanței sau al parchetului ori a altor obligații cu caracter administrativ prevăzute de lege sau regulamente;

n) folosirea funcției deținute pentru a obține un tratament favorabil din partea autorităților sau intervențiile pentru soluționarea unor cereri, pretinderea ori acceptarea rezolvării intereselor personale sau ale membrilor familiei ori ale altor persoane, altfel decât în limita cadrului legal reglementat pentru toți cetățenii;

o) nerespectarea în mod grav sau repetat a dispozițiilor privind distribuirea aleatorie a cauzelor;

p) obstrucționarea activității de inspecție a inspectorilor judiciari, prin orice mijloace;

q) participarea directă sau prin persoane interpuse la jocurile de tip piramidal, jocuri de noroc sau sisteme de investiții pentru care nu este asigurată transparența fondurilor;

r) lipsa totală a motivării hotărârilor judecătorești sau a actelor judiciare ale procurorului, în condițiile legii;

s) utilizarea unor expresii inadecvate în cuprinsul hotărârilor judecătorești sau al actelor judiciare ale procurorului ori motivarea în mod vădit contrară raționamentului juridic, de natură să afecteze prestigiul justiției sau demnitatea funcției de magistrat;

ș) nerespectarea deciziilor Curții Constituționale ori a deciziilor pronunțate de Înalta Curte de Casație și Justiție în soluționarea recursurilor în interesul legii;

t) exercitarea funcției cu rea-credință sau gravă neglijență.

Curtea Constituțională a respins obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor de modificare a Legii nr. 303/2004 (Decizia nr. 2/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 131 din 23 februarie 2012).

De asemenea, conform art. 77 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007) modificată ulterior, sunt abateri disciplinare:

a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;

b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;

c) absențe nemotivate la serviciu;

d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;

e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;

f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;

g) manifestări ce aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea;

h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;

i) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;

j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii;

k) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în alte normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici.

[3] De exemplu, prin Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate construcții de mașini pe anii 2013-2014 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a nr. 4 din 24 ianuarie 2013), prelungit

menea, faptele ilicite ce constituie abaterile disciplinare, şi în regulamentele interne trebuie să se prevadă abaterile disciplinare susceptibile a fi săvârşite de salariaţi[1].

Angajatorul este în drept să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii, atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu, iar la rândul său, acestuia, îi revine obligaţia de a respecta disciplina muncii[2].

Dar, obligaţia de serviciu trebuie să fie legală şi posibilă. De pildă, stabilirea unei norme de muncă în sarcina salariaţilor şi sancţionarea acestora pentru nerealizarea acelei norme sunt practic ilegale, atâta timp cât nu s-a făcut dovada că salariaţii nu şi-au respectat îndatoririle de serviciu. În acest caz culpa celor în cauză este practic inexistentă[3].

Nu poate fi considerată o „faptă în legătură cu munca" şi nici săvârşită cu vinovăţie, de pildă, fapta salariatului de afişare a unor anunţuri de natură sindicală la avizierul unităţii, astfel acesta că nu poate fi calificată abatere disciplinară[4]. Aceeaşi este şi situaţia unei sesizări adresate conducerii unităţii privind unele nereguli pe care autorul salariat le-a observat[5]. De altfel, ca regulă, orice acţiune a unui salariat în calitate de lider sindical, fără legătură cu obligaţiile decurgând din fişa postului nu poate fi sancţionată ca abatere disciplinară, întrucât nu este o faptă în legătură cu munca[6].

În virtutea raportului de subordonare, ce caracterizează relaţiile sociale de muncă, salariatul trebuie să respecte nu numai obligaţiile generale de muncă prevăzute în actele normative, în contractul colectiv de muncă şi în contractul individual de muncă, în regulamentul intern şi fişa postului, dar şi măsurile (dispoziţiile) date de angajator prin decizii, ordine scrise sau verbale în exercitarea atribuţiilor sale de îndrumare şi control[7]. În caz contrar, săvârşeşte abateri disciplinare ce vor atrage răspunderea sa, chiar dacă aceste abateri nu sunt prevăzute de lege, înscrise în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern.

În practică, se pot întâlni diverse fapte ilicite, caracterizate drept abateri disciplinare, de pildă:

---

până la 31 decembrie 2015, s-a stabilit că „unitatea poate face concedieri, fără preaviz, în cazuri de abateri disciplinare grave sau abateri disciplinare repetate stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unităţi în funcţie de specificul şi activitatea fiecăreia, inclusiv în situaţii care nu constituie infracţiuni, dacă angajatul:

a) a utilizat documente false la angajare;

b) a sustras sau a favorizat sustragerea de obiecte aparţinând unităţii sau colegilor;

c) a refuzat nejustificat dispoziţiile superiorilor sau a incitat pe alţii să o facă;

d) a pus în pericol, prin acte deliberate sau prin imprudenţe grosolane, securitatea întreprinderii, a colaboratorilor sau a sa personală, ori a provocat avarii

e) în interiorul unităţii s-a făcut vinovat de acte de violenţă sau insulte grave la adresa colegilor sau a conducătorilor;

f) a provocat mari pagube materiale unităţii;

g) a dezvăluit secrete ale unităţii, prin care a adus prejudicii acesteia;

h) a introdus sau a consumat băuturi alcoolice în interiorul unităţii;

i) a fost absent nemotivat, timp de 3 zile, de la serviciu;

j) a falsificat un act generator de drepturi;

k) ameninţă, împiedică sau obligă un salariat sau un grup de salariaţi să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei".

[1] A se vedea art. 242 lit. f) din Codul muncii.

[2] Curtea de Apel Timişoara, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1422/2008 (Jurindex).

[3] Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 869/R/2008 (portal.just.ro).

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 742/R/2005, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, p. 156.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2844/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudenţă relevantă a Curţii de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 250.

Instanţa a reţinut că „sesizarea formulată de salariat reprezintă un aspect al libertăţii acestuia de a se exprima în legătură cu modul în care activitatea sa este evaluată şi cum se desfăşoară relaţiile de muncă, iar nu o abatere de la disciplina muncii".

[6] Tribunalul Bucureşti, secţia a VIII-a conflicte de muncă şi asigurări sociale, sent. nr. 5774/2010, irevocabilă prin nerecurare, în Olimpia–Monica Matiaş, *Concedierea salariaţilor*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2016, p. 118.

[7] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 625/R/2008 (Jurindex).

- nerespectarea programului de lucru sau părăsirea locului de muncă fără aprobarea şefului ierarhic[1] sau pentru a declanşa un conflict spontan[2];

- neîndeplinirea sarcinilor de serviciu cuprinse în fişa postului sau a celor trasate de şeful ierarhic specifice funcţiei îndeplinite[3];

- încălcarea obligaţiei înscrisă în regulamentul intern de a încunoştiinţa şeful direct de îndată ce un salariat a luat cunoştinţă de existenţa unor nereguli sau abateri săvârşite în unitate de natură să atragă sancţionarea disciplinară a celui vinovat[4];

- ignorarea prevederii din contractul colectiv de muncă aplicabil de a depune certificatul de concediu medical, în original sau în copie, în maximum 3 zile de la data la care a fost eliberat[5];

- nerespectarea procedurilor şi politicilor înscrise în codul de conduită al grupului din care face parte angajatorul[6];

- încălcarea obligaţiei de fidelitate înscrisă în regulamentul intern şi în contractul individual de muncă[7];

- sustragerea de bunuri, aparţinând angajatorului[8] sau terţilor[9];

- frecvente convorbiri telefonice în scop privat în timpul programului de lucru şi folosind telefonul de serviciu[10];

- fapta de a întreţine o corespondenţă privată utilizând domeniul unităţii (reţeaua de internet)[11];

- încheierea urmată de redeschiderea unor pachete de cont curent pentru clienţii băncii fără a avea din partea acestora nicio solicitare, cu scopul atingerii unor „ţinte de valori"[12].

Printre aceste abateri pot figura, în cazul salariaţilor cu funcţii de conducere şi neîndrumarea sau nesupravegherea personalului din subordine, neinformarea şefului ierarhic despre situaţia existentă şi măsurile întreprinse pentru îmbunătăţirea activităţii[13].

---

[1] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 200/R/2008 (Jurindex).

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5872/R/2011. Instanţa a reţinut că atitudinea angajatorului de nerespectare a unor obligaţii contractuale sau legale (neplata la timp a salariului) nu poate justifica încălcarea de către salariat, la rândul său, a obligaţiilor ce îi revin în ceea ce priveşte disciplina muncii. El poate formula, de exemplu, o cerere de chemare în judecată a angajatorului pentru obţinerea plăţii drepturilor salariale restante şi nu părăsirea locului de muncă.

[3] Curtea de Apel Bacău, Secţia I civilă, decizia nr. 1617/2013.

[4] Curtea de Apel Târgu Mureş, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia nr. 1016/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel Craiova, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 957/R/2008 (Jurindex).

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 38/R/2008, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, p. 31.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1273/R/2008, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, p. 16-17.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 314/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 144-145.

În speţă salariaţii gestionari au sustras în mod repetat din patrimoniul unităţii produse din carne.

[9] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 654/R/2008 (Jurindex).

[10] Curtea de Apel Alba Iulia, Secţia pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 358/R/2008 (Jurindex).

[11] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3356/R/2010.

[12] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 5463/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 152-153.

Instanţa a reţinut că „faptele săvârşite de către persoana care ocupă o funcţie de conducere într-o unitate bancară sunt cu atât mai grave cu cât sunt de natură a slăbi încrederea clienţilor existenţi sau potenţiali în securitatea conturilor deschise şi a serviciilor care le sunt oferite".

[13] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi de familie, precum şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 172/CM/2008 (Jurindex); Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4927/R/2009, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, p. 115-118.

O faptă ilicită, pentru a fi calificată abatere disciplinară, nu trebuie să fie săvârşită obligatoriu în cadrul programului de lucru, este suficient ca acesta să aibă legătură cu munca salariatului, cu atribuţiile stabilite prin fişa postului, să constea în încălcarea obligaţiilor de serviciu, să tulbure ordinea şi disciplina în procesul muncii[1].

Unele precizări se impun în legătură cu normele de comportare şi ordinele superiorilor ierarhici.

Deşi Codul muncii nu face nicio referire la necesitatea respectării normelor de comportare, totuşi, de aici, nu se poate deduce că, asemenea norme nu trebuie respectate şi că nesocotirea lor nu ar atrage răspunderea disciplinară. O atare obligaţie a salariaţilor este subînţeleasă; ea rezultă din ansamblul normelor legale, inclusiv din prevederile Codului muncii referitoare la principiul egalităţii de tratament, al nediscriminării (art. 5), al respectării demnităţii şi conştiinţei oricărui salariat (art. 6). Chiar regulamentul intern trebuie să cuprindă „reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii" precum şi „reguli concrete privind disciplina muncii în unitate" [art. 242 lit. b) şi lit. e)].

Există, de asemenea, posibilitatea sancţionării disciplinare a unui salariat pentru o faptă săvârşită în afara muncii propriu-zise şi în exteriorul cadrului material al unităţii în care lucrează, dar dacă de regulă, există totuşi o legătură cu munca acelui salariat[2], precum şi chiar în perioada în care acesta se află în incapacitate temporară de muncă[3]. Excepţional, poate interveni sancţionarea disciplinară, pentru fapte antisociale petrecute în afara unităţii şi fără nicio legătură cu sarcinile de serviciu[4].

Codul muncii nu reglementează modul în care trebuie să procedeze salariatul când primeşte, spre executare, un ordine pe care îl consideră ilegal (evident, din partea şefului său ierarhic, al conducătorului unităţii etc.).

Însă, art. 45 alin. (3) din Legea nr. 188/1999[5] stabileşte expres procedura prin care funcţionarul public, aflat într-o situaţie identică trebuie să o urmeze şi anume „... să refuze, în scris şi motivat, îndeplinirea dispoziţiilor primite de la superiorul ierarhic..."; dacă dispoziţia primită este

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1151/R/2008, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, p. 22.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Admisibilitatea sancţionării disciplinare a salariatului sau a funcţionarului public pentru fapte ilicite săvârşite în afara executării obligaţiilor de serviciu,* în Dreptul nr. 12/2008, p. 47-56.

[3] De exemplu, cel în cauză refuză repetat predarea bunurilor primite de la angajator, - laptop, telefon mobil, autoturism – la intrarea în concediu medical, ori atiunci când prezent în unitate aduce injurii, jigneşte sau loveşte colegii de serviciu (Diana Rogozea, *Scurte consideraţii practice privind executarea de către angajator a prerogativei disciplinare pe perioada concediului pentru incapacitate de muncă a salariatului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2016, p. 33).

În sensul că nu poate fi angajată răspunderea disciplinară a salariaţilor pentru o abatere disciplinară săvârşită în timpul concediului pentru incapacitate temporară de muncă – soluţie eronată – este Curtea de Apel Ploieşti, dec. nr. 88/2008 (jurisprudenta.org).

[4] Curtea de Apel Suceava, Secţia civilă, decizia nr. 1071/R/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudenţă*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2010, p. 356-360.

În speţă, cel în cauză, personal civil în cadrul Poliţiei de Frontieră, aflat în concediu de odihnă a fost surprins ajutând o persoană să încarce într-un camion material lemnos fără documente de însoţire şi a avut un comportament incorect faţă de echipajul Poliţiei de Frontieră. Instanţa de recurs a apreciat că salariatul respectiv a încălcat normele Ministerului de Interne şi nu a respectat obligaţia de a avea un comportament civilizat în relaţiile cu colegii de serviciu.

Şi în *Franţa* au fost situaţii în care unele fapte săvârşite în afara locului de muncă şi/sau programului de lucru au fost considerate abateri disciplinare grave ce au determinat concedierea salariaţilor vinovaţi, astfel:

- ameninţările, insultele şi comportamentul agresiv comis cu ocazia unui sejur organizat de angajator în scopul recompensării salariaţilor laureaţi la un „challenge" naţional (Curtea de Casaţie. Hotărârea din 29 septembrie 2014, n° 13-13661);

- hărţuirea colegilor în afara locului de muncă şi a programului de lucru (Hotărârea din 19 octombrie 2011, n° 09-72672);

- furtul telefonului mobil al unui client la sfârşitul zilei de muncă (Hotărârea din 26 iunie 2013, n° 12-16564, în „Revue de droit du travail" n° 11- novembre 2014, p. 660).

[5] Privind statutul funcţionarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 356 din 29 mai 2007), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 18/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 24 aprilie 2014).

scrisă, „funcționarul" public este obligat să o execute, cu excepția cazului când acesta este vădit ilegală", caz în care trebuie „să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția o astfel de situație".

Se apreciază că în cazurile de mai sus – dar și în altele – se poate face uz de analogia legii, aplicându-se, în situațiile date, în raporturile dintre salariat și angajator, normele corespunzătoare din cuprinsul Legii nr. 188/1999, legea de drept comun în materia funcției publice"[1].

Fapta ce constituie abatere disciplinară poate fi *comisivă,* constând într-o acțiune prin care se încalcă o obligație de a nu face, adică o normă prohibitivă, sau *omisivă,* prin neîndeplinirea unei obligații de a face[2]. Fapta poate fi mixtă atunci când, în loc de a-și îndeplini conștiincios și întocmai sarcinile sale, salariatul lucrează neglijent, cu nesocotirea regulilor profesiunii, provocând pagube sau neajunsuri angajatorului.

Fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu un *rezultat dăunător,* care reflectă gradul de *periculozitate socială* a abaterii. Săvârșirea unei astfel de fapte este de esența răspunderii disciplinare[3].

În materie disciplinară, *în cazul când sunt dovedite celelalte elemente constitutive ale abaterii – încălcarea normelor legale sau contractuale etc. și vinovăția – rezultatul dăunător și legătura de cauzalitate sunt prezumate.* De exemplu, angajatorul nu va fi ținut să dovedească ce anume urmări dăunătoare au produs absențele nemotivate și repetate de la serviciu, prezumându-se că ele se răsfrâng negativ asupra procesului de producție. Prezumția este simplă (*juris tantum*), salariatul putând dovedi că absența sa nu a produs, în circumstanțele concrete ale cauzei, nicio perturbare, sau urmările ei au fost mai puțin grave.

Când însă, potrivit prevederilor legii, contractului colectiv de muncă, regulamentului intern sau contractului individual, aplicarea unei sancțiuni este condiționată de producerea unui anumit efect dăunător – de exemplu, un prejudiciu patrimonial, adică al unei urmări *calificate,* angajatorul este obligat să dovedească existența acestui rezultat[4].

10. Subiectul abaterii disciplinare. Răspunderea disciplinară este specifică raportului juridic de muncă. Abaterea disciplinară are un *subiect calificat*, și anume un *salariat încadrat la un angajator.* Din însuși faptul că salariatul a avut capacitatea de a încheia contractul de muncă se prezumă că are și discernământ. Dacă s-ar constata că este iresponsabil, contractul de muncă ar fi nul, caz în care ar fi exclusă și răspunderea lui.

Disciplina fiind unică, obligația de a o respecta revine și personalului *detașat* sau *delegat,* precum și *elevilor* și *studenților* care fac practică la locul de muncă. În conformitate cu trăsăturile specifice detașării, conducerea unității în care lucrează cei detașați este în drept să aplice acestora sancțiuni disciplinare, cu excepția concedierii și a retrogradării în funcție care pot fi aplicate numai cu acordul angajatorului care i-a detașat.

Elevii și studenții pot fi sancționați potrivit regulamentelor școlare și universitare de către instituția de învățământ care i-a trimis la practică, sancțiunile putând avea efect asupra situației lor școlare.

---

[1] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului contractual de serviciu al funcționarului public*, în „Dreptul" nr. 4/2009, p. 92.

[2] Constituie, de exemplu, o astfel de faptă, înscrisă în regulamentul intern, neîndeplinirea obligației de a înștiința șeful ierarhic superior despre existența unor nereguli în aprovizionarea locului de muncă, întreținerea și funcționarea mașinilor, utilajelor și instalațiilor, asigurarea schimbului la ieșirea din program (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1458/R/2006).

Tot astfel, constituie abatere disciplinară fapta funcționarului public de a nu se conforma ordinului șefului ierarhic constând în prezentarea sa la sediul organului superior (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 3433/2007, în *Jurisprudența secției de contencios administrativ și fiscal pe anul 2007. Semestrul II*, Editura Hamangiu, București, 2008, p. 315-318).

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3484/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2015, p. 128.

[4] Această obligație a angajatorului decurge din principiul general al prezumției de nevinovăție.

11. Latura subiectivă (vinovăția). Cel de al patrulea element constitutiv al abaterii disciplinare este latura subiectivă sau vinovăția care constă în atitudinea psihică negativă a subiectului față de fapta sa, în *conștiința* – mai clară sau mai difuză – a încălcării unor relații sociale. Corespunzător formelor și gradelor de vinovăție din dreptul penal[1], abaterile pot fi săvârșite cu *intenție* sau din *culpă*. Intenția este de două feluri: *directă*, când subiectul prevede și voiește efectul dăunător al faptei sale, și *indirectă*, când prevede efectul dăunător, fără a-l dori, acceptând totuși producerea lui. Culpa este, de asemenea, de două feluri: *ușurința*, când subiectul prevede efectul, dar speră fără temei să-l poată evita; *nesocotința*, când subiectul nu prevede efectul, deși putea sau trebuia să-l prevadă.

Posibilitatea de a prevedea rezultatul dăunător al faptei trebuie apreciată *in concreto*, de la caz la caz, ținându-se seama de pregătirea, capacitatea, experiența și aptitudinile personale ale autorului[2].

În cadrul răspunderii disciplinare, gradul de vinovăție constituie unul din criteriile folosite pentru *dozarea* sancțiunii, pentru individualizarea ei[3].

Evident că în lipsa vinovăției nu poate interveni răspunderea disciplinară.

Dacă, totuși, angajatorul dispune sancționarea, măsura sa este nelegală.

De pildă, nu se poate reține vinovăția salariatului, ca element constitutiv al abaterii disciplinare, condiție a antrenării răspunderii disciplinare, întrucât refuzul acestuia de a se conforma dispoziției conducerii unității a fost justificat în cadrul cercetării prealabile, motivele invocate vizând respectarea legislației în care era implicat cel în cauză[4]. Totodată, s-a reținut lipsa vinovăției unui gestionar pentru activitatea comisiei de inventariere din care el nu a făcut parte[5].

12. Cauze exoneratoare de răspundere disciplinară. Răspunderea la care ne referim poate fi angajată numai dacă sunt întrunite toate elementele constitutive ale abaterii; absența oricăreia dintre ele face ca aceasta și, pe cale de consecință, răspunderea să nu poată exista. Sunt totuși cazuri în care, deși fapta pare să întrunească trăsăturile abaterii disciplinare, anumite împrejurări specifice existente în momentul săvârșirii ei duc la concluzia că, în realitate, conduita autorului nu are caracter ilicit, antisocial, că acesta nu este vinovat și că se impune exonerarea de răspundere.

Aceste cauze de exonerare sau de neresponsabilitate, neprevăzute de legislația muncii, urmează să fie „împrumutate" din dreptul penal.

Actualul Cod penal – Legea nr. 286/2009 reglementează așa numitele *„cauze justificative"* (art. 18-22) și *„cauze de neimputabilitate"* (art. 23-31) datorită cărora o faptă prevăzută de legea penală nu constituie infracțiune. Unele din aceste cauze (*legitima apărare, starea de necesitate, exercitarea unui drept sau îndeplinirea unei obligații, consimțământul persoanei vătămate, constrângerea fizică sau morală, intoxicația, eroarea, cazul fortuit*) își găsesc aplicabilitatea și în privința abaterii disciplinare. De asemenea, Codul penal reglementează „cauzele care înlătură răspunderea penală" (art. 152-159), în rândul cărora de detașează *prescripția*.

---

[1] În doctrina de drept penal cauzele care înlătură caracterul penal al faptei sunt considerate „acele stări, situații sau împrejurări existente în momentul săvârșirii faptei care împiedică realizarea unei trăsături esențiale a infracțiunii și prin aceasta exclud caracterul penal al faptei" (a se vedea: Constantin Mitrache, Cristian Mitrache, *Drept penal român. Partea generală*, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 171; Viorel Pașca, *Drept penal. Partea generală*, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 167).

[2] A se vedea Sanda Ghimpu, *Câteva aspecte ale desfacerii disciplinare a contractului de muncă în lumina legii organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat*, în „Revista română de drept" nr. 7/1970, p. 37.

[3] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 567 și urm.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3596/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară*, p. 184.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3484/A/2015, *cit. supra*.

Oricare dintre cauzele enumerate poate determina ca o faptă ilicită a unui angajat să nu constituie abatere disciplinară sau să determine înlăturarea răspunderii. Se impun totuşi câteva precizări.

Minoritatea sub 14 ani [art. 27, art. 113 alin. (1) din noul Cod penal], precum şi *iresponsabilitatea* (art. 28), prevăzute drept „*cauze de neimputabilitate*" constituie în dreptul muncii cauze de incapacitate generală făcând imposibilă însăşi încheierea contractului de muncă. Pentru minorul care a împlinit 16 ani (sau 15 ani, în cazurile prevăzute de lege) încheierea şi executarea contractului de muncă fac să se prezume discernământul pe plan disciplinar.

Legitima apărare (art. 19), ca şi „*excesul neimputabil*" (art. 26) poate determina rar săvârşirea unor fapte de natura disciplinară.

Intoxicaţia (art. 29) va exonera de răspundere numai dacă este cauzată de împrejurări independente de voinţa autorului faptei şi este completă[1]; ea poate constitui însă o circumstanţă agravantă când persoana a consumat conştient şi liber băuturi alcoolice sau substanţe psihoactive.

Privind *cazul fortuit* (art. 31) *şi forţa majoră*, trebuie precizat că în legea penală este reglementat doar cazul fortuit– motiv exonerator de răspundere nu şi forţa majoră. Dar, din această împrejurare nu trebuie să se creadă că forţa majoră nu are niciun rol în apărarea de răspundere disciplinară. Dimpotrivă, Codul penal, „referindu-se inclusiv la cazul fortuit, *eo ipso*, vizează, *a fortiori*, şi situaţiile care, în dreptul civil, sunt considerate forţă majoră"[2].

În literatura juridică[3] se apreciază că şi *infirmitatea salariatului* constituie o cauză de răspundere disciplinară bazată pe analogia legii (*analogia legis*), de vreme ce infirmitatea este prevăzută de Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001[4] în materie contravenţională[5].

Se consideră că, sub aspect juridic, infirmitatea constituie şi o cauză de nerăspundere disciplinară deoarece:

– este posibil din punct de vedere principial, întrucât normele de drept al muncii se plasează, în principal, în zona dreptului privat;

– abaterile disciplinare au un grad de periculozitate socială mai redus decât contravenţiile; motivul este că abaterile disciplinare sunt cantonate, de regulă, la sfera stării disciplinare dintr-o anumită unitate, în timp ce sancţionarea contravenţiilor dă expresie unui interes general (social); ar fi deci ilogic ca o cauză de nerăspundere juridică – infirmitatea – să opereze cu privire la fapte mai grave – contravenţiile -, dar să nu opereze şi cu privire la fapte mai uşoare – abaterile disciplinare;

– s-ar produce consecinţe inacceptabile. Astfel, de exemplu, în cazul cumulului răspunderii contravenţionale cu răspunderea disciplinară, infirmitatea ar constitui o cauză de nerăspundere contravenţională, dar nu şi de nerăspundere disciplinară; or, chiar dacă, în cadrul celor două forme de răspundere juridică, valorile sociale ocrotite sunt diferite, nu este mai puţin adevărat că, în materialitatea ei, fapta săvârşită de salariat este unică şi implică un regim juridic unitar.

Conform aceluiaşi distins autor, „infirmitatea, ca o cauză de nerăspundere disciplinară (şi contravenţională), constă în *alterarea permanentă şi gravă a unei funcţii din organism, fie de*

---

[1] De exemplu, o atare situaţie ar putea interveni în mod accidental în cazul personalului care, prin natura muncii, lucrează în mediu cu aburi de alcool sau eter.

[2] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Interesul şi sfera de aplicare a noţiunilor de forţă majoră şi caz fortuit în dreptul muncii*, în „Dreptul" nr. 6/2008, p. 44.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Infirmitatea - cauză de răspundere disciplinară*, în „Dreptul" nr. 12/2002, p. 76-84; *Idem, Tratat de dreptul muncii*, p. 454; *Idem, Tratat...*, p. 773.

[4] Privind regimul juridic al contravenţiilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 410 din 25 iulie 2001), aprobată cu modificări prin Legea nr. 180/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 268 din 22 aprilie 2002), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa Guvernului nr. 5/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 78 din 29 ianuarie 2015).

[5] Art. 11 alin. (1) din ordonanţă dispune: „Caracterul contravenţional al faptei este înlăturat în cazul legitimei apărări, stării de necesitate, constrângerii fizice sau morale, cazului fortuit, iresponsabilităţii, beţiei involuntare complete, erorii de fapt, precum şi *infirmităţii* dacă are legătură cu fapta săvârşită".

origine congenitală, fie dobândită ca urmare a unei boli sau a unui traumatism (accident, inclusiv de muncă). Ea poate fi senzorială (vizuală, auditivă), fizică (musculară, neurologică) sau mentală (deficiență intelectuală, alte afecțiuni psihice).

Infirm este invalidul sau o persoană cu handicap. Fireşte, sub aspectul incidenței infirmității/invalidității/handicapului asupra răspunderii disciplinare interesează numai ipoteza în care persoana este încadrată în muncă, are calitatea de salariat". Prin urmare, este vorba exclusiv de cel încadrat în gradul al III-lea de invaliditate, singurul care, poate fi salariat[1].

Pentru ca infirmitatea/invaliditatea/handicapul să opereze ca o cauză de neräspundere disciplinară trebuie întrunite următoarele condiții:

– la data încălcării normelor disciplinare salariatul să fie invalid (infirm, persoană cu handicap) de gradul al III-lea;

– astfel cum cere, în mod expres, art. 11 alin. (1) partea finală din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, infirmitatea să aibă legătură cu fapta săvârşită;

– infirmitatea/invaliditatea de gradul al III-lea /handicapul operează drept cauză de neräspundere disciplinară fie că fapta săvârşită de salariat constituie – sub aspectul ei material – exclusiv o încălcare a normelor de disciplină a muncii, fie reprezintă concomitent şi o abatere contravențională.

Pentru interpretarea şi evaluarea corectă a opiniei menționate trebuie avute în vedere şi următoarele dispoziții ale Codului al muncii:

– o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci [art. 27 alin. (1)];

– certificatul medical este obligatoriu şi în situația trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate [art. 28 lit. b)], ceea ce se întâmplă în cazul celor încadrați în gradul al III-lea de invaliditate;

– inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă în care este încadrat, poate constitui motiv de concediere [art. 61 lit. c)].

§4. Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice

13. Justificare. Este posibil ca una şi aceeaşi faptă ilicită, săvârşită cu vinovăție de salariat – să constituie atât *o abatere disciplinară*, în înțelesul Codului muncii [art. 247 alin. (2)], sau o faptă cauzatoare de prejudicii, cât şi o *infracțiune*, în înțelesul Codului penal [art. 15 alin. (1)], ori o *contravenție* potrivit Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

În asemenea situații se pune problema cumulului răspunderii disciplinare, cu oricare din formele răspunderii juridice enumerate.

Deşi legislația muncii actuală (în special Codul muncii) nu conține o reglementare expresă privind cumulul în discuție, aşa cum era statornicit expres prin Legea nr. 1/1970 a organizării şi disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat [art. 15 alin. (1)][2], totuşi un astfel de cumul este posibil, având în vedere autonomia sferelor de relații sociale legal ocrotite prin diverse acte normative[3].

---

[1] A se vedea art. 69 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 850 din 20 decembrie 2010), modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925 din 18 decembrie 2014).

[2] Abrogată expres prin art. 281 alin. (2) din Codul muncii.

[3] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaților cu răspunderea lor penală şi contravențională*, în „Dreptul" nr. 4/2006, p. 171-173.

14. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea patrimonială. Caracteristica cea mai importantă, care este comună atât răspunderii disciplinare, cât şi răspunderii patrimoniale, constă în faptul că ambele sunt *specifice dreptului muncii.* Totuşi, fiecare din aceste forme ale răspunderii îşi păstrează propriile ei particularităţi.

Răspunderea disciplinară prezintă mai multe asemănări cu răspunderea penală şi cea contravenţională. Elementele abaterii, trăsăturile faptei ilicite, cauzele de neresponsabilitate, formele şi gradele vinovăţiei, prescripţia răspunderii se analizează prin analogie cu noţiunile din dreptul penal. În schimb, răspunderea patrimonială are unele trăsături care o apropie de răspunderea civilă; se identifică aproape cu răspunderea civilă contractuală.

Răspunderea disciplinară şi răspunderea patrimonială pot fi angajate prin comiterea uneia şi aceleiaşi fapte ilicite: printr-o abatere disciplinară se aduc concomitent prejudicii patrimoniale unităţii. Cele două forme al răspunderii apar a fi comune şi se dedublează. În ceea ce priveşte obiectul, prin aceeaşi faptă se aduce atingere atât ordinii disciplinare cât şi patrimoniului angajatorului: *rezultatul dăunător* constă în tulburarea disciplinei, cât şi în diminuarea patrimoniului: *raportul de cauzalitate* se dedublează şi el, legând fapta unică, indivizibilă, a persoanei vinovate de două urmări dăunătoare, pe două planuri diferite.

Cumulul între cele două tipuri de răspundere este posibil întrucât condiţiile răspunderii disciplinare (reglementată de art. 247 şi urm. din Codul muncii) sunt diferite de cele ale răspunderii patrimoniale (reglementate de art. 253 şi urm. din acelaşi Cod)[1].

Este totuşi posibil ca răspunderea patrimonială să nu implice şi angajarea răspunderii disciplinare. Răspunderea patrimonială nu exclude răspunderea disciplinară, dar nu o presupune neapărat. S-ar putea întâmpla ca lezarea ordinii disciplinare să fie lipsită de importanţă şi, în acest caz, răspunderea disciplinară să nu se mai declanşeze, lăsând loc răspunderii patrimoniale. Prin urmare, cumulul celor două forme ale răspunderii este doar posibil, nu necesar.

15. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală. Între cele două forme ale răspunderii juridice există o deosebire esenţială, determinată de izvorul lor diferit: răspunderea penală îşi găseşte izvorul în lege[2], fiind, ca atare, de natură legală, pe când răspunderea disciplinară îşi găseşte izvorul în contractul încheiat între părţi, fiind, ca atare, de natură contractuală.

Dar, între infracţiune şi abaterea disciplinară există şi asemănări; ambele sunt fapte nepermise, cu urmări antisociale, săvârşire cu vinovăţie, care lezează o anumită ordine.

Ceea ce distinge sub aspectul obiectului abaterea disciplinară de ilicitul contractual obişnuit şi o apropie de răspunderea penală este faptul că abaterea disciplinară lezează direct nu numai interesele legitime ale celuilalt contractant (angajatorul), ci şi interesele întregului colectiv de salariaţi din care face parte chiar autorul abaterii.

Răspunderea disciplinară se distinge totuşi de răspunderea penală. Într-adevăr, cea dintâi apără o ordine socială determinată, cu caracter specific, cea a relaţiilor de muncă la nivelul angajatorilor, pe câtă vreme cea de a doua apără relaţii şi valori, considerate ca primordiale la nivelul întregii societăţi: suveranitatea, independenţa şi unitatea statului, proprietatea publică, persoana şi drepturile acesteia, precum şi întreaga ordine de drept.

Deci, sub aspectul obiectului, există o asemănare în ceea ce priveşte natura sa generică – apărarea unei ordini sociale prestabilite, într-o anumită zonă de activitate – dar există şi o deosebire calitativă, atât cu privire la felul, specificitatea şi importanţa relativă a relaţiilor ocrotite, cât şi în ce priveşte întinderea ariei de aplicaţiune a răspunderii.

Sub aspectul laturii obiective, ambele răspunderi presupun săvârşirea unei fapte ilicite, contrară unor norme prestabilite, dar diferită sub aspectul gravităţii, al periculozităţii urmărilor pe care le produce, adică al gradului de perturbare a relaţiilor pe care le atinge.

---

[1] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie, decizia nr. 545/R/CM/2008 (Jurindex).

[2] Privind răspunderea penală, a se vedea, de exemplu, Constantin Mitrache, Cristian Mitrache, *Drept penal român. Partea generală,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 387-388.

Fapte de aceeaşi natură în materialitatea lor pot constitui, în funcţie de o sumă de elemente[1], fie abateri disciplinare, fie infracţiuni.

Gravitatea şi periculozitatea socială a rezultatului faptei constituie în ultimă analiză, elementul laturii obiective care exprimă cel mai bine diferenţele de grad, de intensitate, situând o anumită faptă concretă deasupra sau dedesubtul pragului ce separă cele două răspunderi şi determină dozarea gradată a sancţiunii înlăuntrul fiecăreia dintre ele[2].

Cumulul răspunderii penale cu răspunderea disciplinară este posibil având în vedere deosebirea calitativă de obiect învederată mai sus. Aceeaşi faptă concretă comisă de un salariat la locul său de muncă poate aduce atingere atât ordinii sociale la nivelul valorilor majore apărate de legea penală, cât şi ordinii disciplinare din unitatea respectivă. Cum însă între obiectele lezate, în afara deosebirii lor de natură specifică, subzistă şi o deosebire graduală, sub aspectul periculozităţii lor sociale, răspunderea penală, o dată declanşată, produce o sistare a disciplinarului, ceea ce face ca şi cumulul între răspunderi să nu se realizeze la paritate şi simultan, pe baza independenţei lor, ci într-un raport de subsecvenţă, condiţionare şi derivaţie. Astfel, în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, angajatorul poate în temeiul art. 52 alin. (1) lit. b) teza II din Codul muncii să suspende contractul individual de muncă al salariatului respectiv până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti. Pe timpul suspendării, salariatul nu exercită atribuţiile funcţiei sale şi nici nu primeşte salariul. În raport cu soluţia pronunţată în procesul penal are loc – după caz – fie reluarea raporturilor de muncă, cu plata integrală a salariului pe timpul suspendării, sau continuarea anchetei administrative, fie concedierea celui în cauză.

Aceasta înseamnă însă că angajatorul nu poate proceda la aplicarea sancţiunii disciplinare, paralel şi separat de desfăşurarea procesului penal. Ca atare, atunci când un salariat este suspect de săvârşirea unei fapte cu caracter penal în legătură cu munca, ce creează o incompatibilitate cu exercitarea funcţiei, nu numai executarea contractului de muncă, ci şi exercitarea procedurii disciplinare se suspendă până la soluţionarea definitivă a procesului penal. Cu alte cuvinte, penalul ţine în loc disciplinarul, în acelaşi mod în care ţine în loc şi civilul[3]. Potrivit art. 28 alin. (1) din Codul de procedură penală, „Hotărârea definitivă a instanţei penale are autoritate de lucru judecat în faţa instanţei civile care judecă acţiunea civilă, cu privire la existenţa faptei şi a persoanei care a săvârşit-o". În acelaşi timp, art. 1365 din Codul civil dispune: „Instanţa civilă nu este legată de dispoziţiile legii penale şi nici de hotărârea definitivă de achitare sau de încetare a procesului penal în ceea ce priveşte existenţa prejudiciului ori a vinovăţiei autorului faptei ilicite".

Aşa fiind, când se constată, în cadrul judecăţii penale, că fapta întruneşte elementele constitutive ale unei infracţiuni în legătură cu munca, ce a fost săvârşită cu vinovăţie de salariatul respectiv, acesta fiind condamnat, printr-o sentinţă definitivă, angajatorul este în drept să aplice ulterior, prin cumul, sancţiunea disciplinară a concedierii. Soluţia este, evident, valabilă şi în ipoteza în care s-a dispus suspendarea condiţionată a executării pedepsei închisorii[4].

---

[1] Aceste elemente sunt: importanţa obiectului ocrotirii într-un anumit moment dat, împrejurările concrete în care s-a săvârşit fapta (de exemplu, numărul persoanelor, timpul şi locul săvârşirii), felul şi intensitatea vinovăţiei, natura, mobilului urmărit, urmările faptei, atât cele efectiv produse cât şi cele ce s-ar fi putut produce, posibilităţile de prevenire a faptelor de acelaşi fel, etc. Aceste elemente şi trăsături ale faptei concură la stabilirea diferenţiată a gradului de pericol social, determinând în final atât forma de răspundere pe care o angajează cât şi dozarea sancţiunii înlăuntrul formei de răspundere respective, a se vedea în acest sens V. Dongoroz, S. Kahane, I. Oancea, I. Fodor, N. Iliescu, *Înlocuirea răspunderii penale pentru unele infracţiuni cu răspunderea administrativă sau disciplinară,* Bucureşti, Editura Academiei, R.S.R., 1970, p. 69-70.

[2] Sub aspectul modului de sancţionare, există o asemănare, prin caracterul coercitiv şi privativ al sancţiunilor, dar şi o deosebire, prin natura şi gradul constrângerii şi al privaţiunii, precum şi prin scopul urmărit, modul şi organele care le aplică, modalităţile şi organele de executare.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat...*, 2014, p. 770.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 4111/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 109-110.

Când însă procesul penal încetează, ori se pronunță achitarea pentru oricare din motivele legale, cu excepția inexistenței faptei – ca de pildă atunci când fapta dăunătoare comisă de salariat nu întruneşte toate elementele constitutive ale infracțiunii, a intervenit amnistia ori prescripția incriminării – atunci angajatorul reintră în plenitudinea dreptului său de a dispune pornirea cercetării disciplinare spre a stabili dacă fapta constituie sau nu o abatere disciplinară. În caz afirmativ, aplică una din sancțiunile disciplinare prevăzute de lege. Când fapta, chiar nesancționată penal, prezintă caracterele unei grave tulburări a ordinii angajatorului, se poate aplica sancțiunea concedierii disciplinare [art. 61 lit. a), coroborat cu art. 248 alin. (1) lit. e) din Codul muncii][1].

Soluția este însă alta în ipoteza formulării plângerii penale împotriva salariatului de către angajator[2]. Într-o atare ipoteză, conform Deciziei Curții Constituționale nr. 431/2015[3], care a declarat neconstituțional textul de la art. 52 alin. (1) lit. b), teza întâi, angajatorul formulând plângerea, nu mai are posibilitatea suspendării contractului individual de muncă al acelui salariat chiar pentru „fapte incompatibile cu funcția deținută până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti". Dar el, dispune de prerogativa disciplinară, întrucât, ca regulă, o faptă săvârşită la locul de muncă pedepsită de legea penală, este calificată şi abatere disciplinară. Aşa fiind, angajatorul va declanşa procedura disciplinară (art. 247 şi urm. din Codul muncii) şi va dispune suspendarea contractului celui în cauză pe durata cercetării prealabile [art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii]. În raport cu gravitatea abaterii poate dispune concedierea disciplinară [art. 61 lit. a), coroborat cu art. 248 alin. (1) lit. e) din Codul muncii], ori sancționarea cu retrogradarea din funcție [art. 248 lit. b)] etc.

Continuând exercitarea prerogativelor sale, angajatorul, în temeiul art. 289 alin. (1) din Codul de procedură penală, va sesiza organele de urmărire penală referitor la vătămarea ce i s-a cauzat prin infracțiune.

Este posibilă însă şi o altă cale. Fără să declanşeze procedura disciplinară, angajatorul va sesiza organul judiciar competent despre fapta penală, dacă intervine suspendarea contractului prin acordul părților (art. 54 din Codul muncii) sau din inițiativa salariatului (art. 51 din Codul muncii). De asemenea, este posibilă modificarea felului ori a locului muncii [art. 41 alin. (3) lit. b) şi c) din Codul muncii][4] etc., astfel încât să fie eliminată incompatibilitatea cu funcția deținută de acel salariat.

16. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea contravențională[5]. O faptă ilicită săvârşită de către un salariat la locul de muncă poate întruni şi elementele unei contravenții. În acest caz este posibil cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea contravențională dacă, prin aceeaşi faptă, salariatul aduce o tulburare atât ordinii interioare, cât şi unor relații sociale de un interes mai general apărate prin norme legale care stabilesc şi sancționează contravențiile[6].

Ca şi în cazul altor forme de cumul, cel al răspunderii disciplinare cu cea contravențională este posibil fără ca astfel să se încalce principiul *non bis in idem*. Raţiunea acestei soluții se află în sfera de relații sociale diferite ocrotite de fiecare dintre cele două categorii de norme. De

---

[1] Într-o cauză s-a reținut că „deşi reclamantul a fost scos de sub urmărire penală, aceasta nu este o împrejurare de natură a înlătura răspunderea disciplinară, întrucât nu exclude vinovăția sub aspectul îndeplinirii obligațiilor şi sarcinilor de serviciu" (Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 65/2005, în „Buletinul Casației" nr. 3/2005, Editura All Beck, Bucureşti, 2005, p. 78-79 şi în „Dreptul" nr. 3/2006, p. 261-262).

[2] Porivit art. 289 alin. (1) din Codul de procedură penală, „plângerea este încunoştințarea făcută de o persoană fizică sau juridică, referitoare la o vătămare ce i s-a cauzat prin infracțiune".

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 17 iunie 2015.

[4] Posibilitatea ca salariatul să ocupe un alt loc de muncă pe durata suspendării a fost reținută şi de Curtea Constituțională în jurisprudența sa (Decizia nr. 279/2015).

[5] Privind răspunderea contravențională, a se vedea, de exemplu: Alexandru Țiclea, *Reglementarea contravențiilor*, - ediția a VI-a revăzută şi adăugită -, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2008.

[6] De exemplu, asemenea contravenții sunt prevăzute de: Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi tratament între bărbați şi femei, Legea dialogului social nr. 62/2011 etc. Însuşi Codul muncii prevede şi sancționează asemenea contravenții (art. 260).

altfel, principiul respectiv interzice numai aplicarea, pentru aceeaşi faptă ilicită, a două sau mai multe sancţiuni de aceeaşi natură. Posibilitatea acestui cumul este stabilită de exemplu, de art. 5 din Legea nr. 12/1990 privind protejarea populaţiei împotriva unor activităţi de producţie, comerţ sau prestări de servicii ilicite[1], conform căreia aplicarea sancţiunilor contravenţionale prevăzute de această lege nu înlătură răspunderea disciplinară a făptuitorilor.

De precizat este că în cazul cumulului discutat nu se aplică şi nici nu există vreun principiu potrivit căruia „contravenţionalul ţine în loc disciplinarul". Aşa fiind, nu operează suspendarea ori întreruperea curgerii prescripţiei cu privire la termenele de 30 de zile şi de 6 luni [art. 252 alin. (1) din Codul muncii] pe tot intervalul de timp cuprins între data constatării contravenţiei, a aplicării sancţiunii şi data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti pronunţate cu privire la plângerea contravenientului împotriva procesului verbal de constatare a contravenţiei şi de aplicare a sancţiunii contravenţionale[2].

§5. Sancţiunile disciplinare

17. Noţiunea sancţiunilor disciplinare. Sancţiunile disciplinare constituie *mijloace de constrângere* prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conştiincioasă a îndatoririlor de serviciu şi respectarea normelor de comportare, precum şi prevenirea producerii unor acte de indisciplină. Ele sunt măsuri *specifice dreptului muncii,* în legătură cu executarea contractului individual de muncă, reflectându-se prin consecinţele lor, numai asupra raportului juridic de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale şi patrimoniale ale salariaţilor.

Ca şi sancţiunile de drept penal sau de drept administrativ, sancţiunile disciplinare sunt prevăzute *expres şi limitativ* în lege, iar aplicarea lor *sub aspectul duratei şi a cuantumului* trebuie să se facă cu respectarea riguroasă a dispoziţiilor legale (*principiul legalităţii sancţiunii).* Drept consecinţă, angajatorul nu poate să aplice o altă sancţiune, decât una din cele stabilite de lege, iar prin contractul colectiv de muncă nu pot fi prevăzute sancţiuni disciplinare diferite de cele reglementate de legislaţia muncii[3].

În timp ce pentru fiecare infracţiune sau pentru fiecare contravenţie, caracterizată prin trăsăturile ei proprii, legea prevede şi sancţiunea, abaterile disciplinare nu sunt determinate în individualitatea lor – cum s-a arătat – şi, ca urmare, nu se indică pentru ce anume fapte se aplică una sau cealaltă din sancţiunile disciplinare.

Ţinându-se seama că sancţiunile sunt enumerate de lege în mod gradat, de la cea mai blândă la cea mai severă, urmează ca la alegerea uneia dintre ele, pentru a corespunde abaterii săvârşite, trebuie să se recurgă la criteriile generale pe care tot legea le prevede; împrejurările în care fapta a fost săvârşită; gradul de vinovăţie; consecinţele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancţiuni disciplinare aplicate anterior acesteia[4].

18. Clasificarea sancţiunilor disciplinare. Sancţiunile disciplinare pot fi clasificate în raport cu două criterii principale: categoria de personal cărora li se aplică şi efectele produse.

După *criteriul categoriei de personal* cărora li se aplică, sancţiunile disciplinare se împart în: a) *sancţiuni generale,* care sunt prevăzute de Codul muncii; b) *sancţiuni speciale*, care sunt prevăzute în statutele de personal sau în statutele disciplinare aplicabile unor anumite sectoare

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 121 din 18 februarie 2014.

[2] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare...*, p. 182.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *notă* la decizia nr. 594/1996 a Curţii de Apel Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, în „Dreptul" nr. 8/1997, p. 106.

[4] Art. 250 din Codul muncii.

de muncă sau profesii, ținându-se seama de condițiile specifice executării îndatoririlor de serviciu[1].

După *criteriul efectelor produse,* sancțiunile disciplinare se pot împărți în sancțiuni cu efect *precumpănitor moral* şi sancțiuni cu efect *precumpănitor patrimonial*[2].

Unele sancțiuni sunt considerate *sancțiuni pecuniare directe* (reducerea salariului), altele sunt *sancțiuni pecuniare indirecte* (retrogradarea în funcție)[3].

§6. Sancțiunile disciplinare generale

19. Enumerarea sancțiunilor. Art. 248 alin. (1) din Codul muncii, modificat prin Legea nr. 40/2011, prevede: „Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt[4]:

- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă"[5].

Acest text necesită unele explicații.

În primul rând, este de precizat că angajatorul nu poate aplica o altă sancțiune disciplinară în afara celor stabilite expres de textul citat[6], şi nici nu poate înscrie în regulamentul intern alte asemenea sancțiuni[7].

---

[1] Printre aceste reglementări specifice, menționăm Legea educației naționale nr. 1/2011, care conține un titlu special (IV), denumit Statutul personalului didactic (art. 232-327), ce cuprinde şi dispoziții privind răspunderea disciplinară (art. 280-282; art. 312-326).

[2] Dar această împărțire are un caracter relativ, deoarece chiar sancțiunile cu „efect moral" pot produce urmări de ordin patrimonial (de exemplu, pierderea dreptului la prime), iar sancțiunile cu „efect patrimonial" produc, fără îndoială şi un efect moral, fără de care este de neconceput orice sancțiune.

[3] Ovidiu Ținca, *Opinii despre sancționarea disciplinară a salariatului*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 27.

[4] Deşi sancționarea disciplinară este o facultate pentru angajator, sunt situații când aceasta reprezintă o obligație pentru el. De exemplu, angajatorul este obligat să-l sancționeze cu diminuarea salariului cu 5%-10%, pe o perioadă de 3 luni pe medicul de gardă la domiciliu care nu poate fi contactat sau nu răspunde solicitării (pct. 5, Cap. II, Anexa III, -"Sănătate" – din Legea-cadru nr. 284/2010 a salarizării unitare a personalului plătit din fonduri publice).

[5] În dreptul italian, sancțiunile sunt prevăzute în ordine crescătoare în funcție de gravitate: avertisment verbal; avertisment scris; amenda reprezentând contravaloarea a 4 ore de retribuție; suspendarea prestării muncii şi a retribuției pentru maximum 10 zile; concedierea (Rosario D'Aponte, Giovambattista Vavala, *Diritto del Lavoro e Legislazione sociale. Preparazione all'esame e all'esercizio della professione,* Editore IPSOA, Gruppo Wolters Kluwer, Italia, 2014, p. 72).

[6] S-a decis astfel că „în condițiile în care dispozițiile Codului muncii privind răspunderea disciplinară sunt de ordine publică, angajatorul nu poate aplica pentru săvârşirea unei abateri disciplinare o altă sancțiune decât cele prevăzute de acest act normativ". În speță, a fost aplicată sancțiunea constând în *mustrare* (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1456/2008).

În același sens este şi Curtea de Apel Ploieşti, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1523/R/2008 (Jurindex).

[7] O sancțiune ciudată a fost aplicată în *China*: un grup de salariați au fost puşi de conducerea instituției să stea în genunchi, pe o pasarelă ultra-circulată, preț de 60 de minute, drept pedeapsă pentru că nu şi-au îndeplinit sarcinile de serviciu. Mai mult, salariații au avut asupra lor şi câte o pancartă pe care scria motivul supliciului (M.K., *Pedepsiți pentru că nu şi-au îndeplinit sarcinile de serviciu: „În genunchi, să vadă lumea!"*, în „Național" din 21 ianuarie 2015, p. 16).

O altă sancțiune asemănătoare a constat în obligarea angajaților să înconjoare târâş un loc din apropierea firmei, drept pedeapsă pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu (Conform ziarului „Național" din 5 octombrie 2015, p. 16).

Un alt regim sancționator nu poate fi stabilit decât prin statutele profesionale aprobate prin lege specială [art. 248 alin. (2) din Codul muncii][1].

În al doilea rând, trebuie subliniat că amenzile disciplinare sunt interzise, iar pentru aceeași abaterea disciplinară poate fi aplicată numai o sancțiune [art. 249 alin. (2) din Codul muncii][2]; este aplicarea cunoscutei reguli de drept: *non bis in idem*.

Se apreciază că sancțiunile prevăzute de art. 248 alin. (1) lit. c) și d) sunt amenzi disciplinare indirecte[3]. Iar reducerea sau neacordarea premiului anual cauzată de o abatere disciplinară [potrivit art. 23 alin. (1) din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice] comisă anterior (sancționată deja de angajator) constituie o a doua sancțiune pecuniară[4].

Se mai impune o precizare: aplicarea unei sancțiuni disciplinare este prerogativă a angajatorului, pe care și-o poate exercita sau nu. Prin urmare, pot a fi comise abateri disciplinare, care să rămână nesancționate, adică să existe abatere fără sancțiune[5]. Se întâmplă, uneori, însă, ca printr-un comportament abuziv, angajatorul să aplice sancțiuni fără să se fi săvârșit vreo abatere. Desigur că într-o atare ipoteză, măsura lui va fi anulată de către instanța competentă.

20. Avertismentul scris. În lipsa oricăror determinări legale, se poate afirma că avertismentul scris reprezintă o sancțiune cu efect precumpănitor moral.

Este sancțiunea cea mai ușoară, aplicabilă salariaților care au săvârșit pentru prima dată, fără intenție, abateri de mică importanță[6].

Atragem atenția că este necesar să se utilizeze în mod corect denumirea acestei sancțiuni, cea doar de „avertisment", întâlnită, deseori, în practica angajatorilor fiind, în opinia noastră, incompletă și deci nelegală.

21. Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile. În legătură cu această sancțiune remarcăm, în primul rând, caracterul deficitar al formulării sale, pe motivul că ea conține și efectul retrogradării din funcție – acordarea unui salariu inferior, corespunzător funcției inferioare – ceea ce este perfect logic și ar trebui subînțeleasă. Acordarea aceluiași salariu, ca cel anterior soluționării, ar fi lipsit de orice conținut sau finalitate retrogradarea respectivă. În plus, salariul, în orice situație trebuie să corespundă unei anumite funcții. Schimbarea funcției, chiar temporară, presupune, ca regulă, și schimbarea (diminuarea în cazul dat) a salariului.

---

[1] Cu toate acestea, de pildă, prin Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Superior al Magistraturii (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 867 din 27 septembrie 2005, modificat ulterior, inclusiv prin Hotărârea nr. 1132/2015 publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 814 din 12 noiembrie 2015), s-au prevăzut următoarele sancțiuni disciplinare ce pot fi aplicate personalului propriu al acestui organism și anume (art. 125):

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

[2] De exemplu, desfacerea contractului de muncă și reducerea salariului de bază pe o perioadă de 3 luni cu 10% (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 327/R/2010).

[3] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 783.

[4] Ovidiu Ținca, *op. cit.* p. 27.

[5] Patrice Adam, *op. cit.*, p. 590.

[6] De pildă, într-un caz s-a aplicat sancțiunea disciplinară constând în *avertismentul scris* unui șef de echipă care nu și-a îndeplinit sarcina de serviciu de a efectua instructajul de protecție a muncii la locul de muncă și nu a supravegheat respectarea normelor tehnice de protecție a muncii de către salariații din subordine (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1414/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 115-116).

Într-un alt caz, s-a aplicat aceeași sancțiune unui medic pe motiv că ar fi lipsit o zi de la program, el nesemnând condica de prezență în acea zi (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1446/R/2006).

În opinia noastră, ar fi fost suficientă următoarea formulare: „retrogradarea din funcție pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile".

Această sancțiune pare mai aspră decât cele constând în reducerea salariului [art. 248 alin. (1) lit. c) și d)]; este, de fapt, cea mai grea sancțiune disciplinară, incidentă în cazurile în care abaterea nu justifică desfacerea contractului[1]. Ea este destinată să se aplice salariaților care, nefiind la prima abatere disciplinară, aduc prejudicii materiale și morale însemnate angajatorului, în împrejurări și cu antecedente disciplinare care conferă faptei un grad ridicat de periculozitate. Alături de efectul patrimonial, retrogradarea are un incontestabil impact moral, deoarece persoana în cauză își pierde temporar poziția ierarhică în colectivul de muncă, lucrând, pe timpul sancționării, în subordinea unor persoane egale în grad sau chiar a unor subalterni.

Avându-se în vedere scara sancțiunilor prevăzute de lege, retrogradarea produce și o diminuare a venitului rezultat din muncă, deoarece o funcție inferioară va genera, evident, și un salariu inferior.

Deși nu se prevede, pe baza unei interpretări istorice și teleologice, trebuie acceptată soluția în sensul că retrogradarea poate fi dispusă doar cu respectarea profesiei celui sancționat[2]. Trecerea într-o altă muncă, care presupune exercitarea unei alte profesii decât cea convenită, constituie o modificare a contractului individual de muncă și nu poate fi făcută fără consimțământul salariatului[3].

Retrogradarea trebuie să fie *efectivă*, ea implicând nu numai diminuarea salariului, ci și trecerea într-o altă muncă, în mod temporar. Menținerea celui sancționat, după pronunțarea retrogradării, în postul avut, și îndeplinirea efectivă a atribuțiilor și sarcinilor respective sunt de natură să atragă obligația unității de a-l salariza pentru munca efectiv prestată[4].

În sfârșit, pentru a fi legală, retrogradarea poate fi aplicată pe *cel mult 60 de zile*. Orice retrogradare dispusă sau menținută, în fapt, pe o durată mai mare sau pe una neprecizată, reprezintă o modificare unilaterală a contractului de muncă, fără temei legal, și ca atare inadmisibilă, cel în cauză fiind îndreptățit să ceară organului de jurisdicție a muncii anularea ei și reintegrarea în funcție[5].

De aceea, în decizia de sancționare trebuie indicată obligatoriu perioada în care operează măsura dispusă de angajator. Astfel, sancțiunea nu poate fi pusă în executare și, în plus, este posibil abuzul, prin perpetuarea situației de retrogradare[6].

22. Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%. Această sancțiune are un caracter precumpănitor patrimonial, întrucât afectează în mod temporar (și direct) un element esențial al contractului individual de muncă și anume salariul. Fireşte, această sancțiune se aplică pentru abateri de o anumită gravitate prin urmările lor, săvârșite cu intenție, care produc un prejudiciu material sau dăunează activității angajatorului ori pentru repetarea sistematică a unor abateri mai uşoare dintre acelea care, atunci când sunt săvârșite pentru prima dată, se sancționează cu „avertismentul scris".

Așadar, sancțiunea în discuție vizează numai o parte a salariului – e adevărat, cea mai importantă – salariul de bază – nu și indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri la salariu, care, însă, sunt afectate indirect, de vreme ce, în principiu, ele depind de salariul de bază.

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, decizia nr. 310/2003, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2003, p. 101-102.

[2] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 781.

[3] Tribunalul Arad, sentința civilă nr. 40/2003, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2003, p. 102-104.

[4] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 280/1965, în *Culegere de decizii pe anul 1965*, p. 183 și nr. 143/1966, în *Culegere de decizii pe anul 1966*, p. 81; Tribunalul Arad, sentința civilă nr. 40/2003, cit. *supra*.

[5] Tribunalul Suprem, în compunerea prevăzută de art. 39 alin.(2) și (3) din Legea pentru organizarea judecătorească, decizia nr. 17/1978, în *Culegere de decizii pe anul 1978*, p. 196; Tribunalul Suprem, sec. civ., decizia nr. 131/1982, în „Revista română de drept" nr. 10/1982, p. 57; Tribunalul Județului Neamț, decizia civilă nr. 46/1981, în „Revista română de drept" nr. 10/1981, p. 68.

[6] Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă, asigurări sociale și pentru cauze cu minori și de familie, decizia nr. 229/R-CM/2007.

Având în vedere şi sancţiunea care urmează [cea prevăzută la art. 248 alin. (1) lit. d) din Codul muncii], rezultă că *reducerea salariului de bază,* este o sancţiune aplicabilă salariaţilor care exercită funcţii de execuţie.

De subliniat sunt limitele stabilite de lege pentru sancţiunea respectivă şi anume:

– durata: de la 1 la 3 luni;

– procentul reducerii salariului de bază: 5-10%.

Prin urmare, diminuarea salariului pentru a fi legală trebuie să se situeze în limitele menţionate. Desigur că este posibilă orice durată cuprinsă între o lună şi 3 luni, chiar o lună şi jumătate şi orice diminuare a salariului de bază cuprinsă între 5 şi 10%, inclusiv 6 sau 7% etc. Depăşirea limitelor maxime prevăzute, fie că este vorba de durata sancţiunii, fie de procentul de diminuare, face ca sancţiunea să fie nelegală[1].

23. Reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, a indemnizaţiei de conducere, pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%. Este o sancţiune care îi priveşte exclusiv pe salariaţii având funcţii de conducere[2]. Dar, de aici nu trebuie să înţelegem că această sancţiune este unica posibilă de aplicat celor în cauză. Este doar una specifică lor, putându-li-se aplica oricare alta din cele prevăzute de art. 248 alin. (1) din Codul muncii şi enumerate mai sus.

Aşadar, conform textului citat, sancţiunea respectivă presupune două modalităţi:

– prima: reducerea concomitentă a salariului de bază şi a indemnizaţiei de conducere;

– a doua: reducerea numai a indemnizaţiei de conducere[3].

Urmează, ca organul competent, cu ocazia individualizării sancţiunii, să aleagă una din cele două modalităţi.

Sublinierile de la punctul anterior, referitor la limitele stabilite de lege privind durata sancţiunii (de la 1 la 3 luni) şi procentul reducerii salariului (de la 5 la 10%), sunt valabile, fără excepţii, şi în cazul de faţă.

24. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă. Este sancţiunea disciplinară maximă, cea mai severă, care presupune îndepărtarea salariatului vinovat din colectivul de muncă, ca o consecinţă a încetării contractului său prin voinţa unilaterală a angajatorului.

De aceea, la aplicarea acestei sancţiuni trebuie să se ţină seama de dispoziţiile art. 61 lit. a) din Codul muncii care prevăd concedierea „în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentului intern"[4].

Este vorba de încălcarea obligaţiilor generale şi specifice ale salariaţilor, legate de prestarea muncii şi subordonarea ierarhică, de respectarea normelor de comportare în cadrul colectivului unităţii.

Chiar dacă abaterile grave pot fi stabilite prin contractele colective de muncă sau regulamentele interne, o atare calificare trebuie făcută, de la caz la caz, de angajator[5].

---

[1] De pildă, este nelegală sancţiunea constând în diminuarea salariului de bază cu 25% pe o lună (Tribunalul Arad, sentinţa civilă nr. 613/2003).

[2] În conformitate cu art. 277 din Codul muncii, *funcţiile de conducere* cele definite prin lege sau prin regulamente interne.

De subliniat este, că după modificarea Legii nr. 31/1990 privind societăţile prin Legea nr. 441/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 955 din 28 noiembrie 2006), administratorii, deci, inclusiv preşedintele consiliului de administraţie nu pot avea concomitent, calitatea de salariaţi [art. 137[1] alin. (3)].

[3] A se vedea şi Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii ...,* p. 102-103; *Idem, Prezentare de ansamblu ...,* p. 68; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată ...,* p. 128; Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii,* p. 718.

[4] A se vedea pe larg, Alexandru Ţiclea, *Concedierea. Teorie şi jurisprudenţă,* ediţia a II-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 24-66.

[5] Curtea de Apel Constanţa, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 654/R/2008 (Jurindex).

§7. Sancțiuni disciplinare speciale

25. Reglementare. În temeiul art. 248 alin. (2) din Codul muncii, prin statute profesionale, aprobate prin lege specială, se poate stabili un alt regim sancționator, decât cel prevăzut de acest Cod.

Există o singură restricție privind stabilirea unor alte sancțiuni decât cele stabilite prin dreptul comun al muncii şi anume *amenzile disciplinare sunt interzise* [art. 249 alin. (1)][1].

Deja prin mai multe statute profesionale sunt stabilite sancțiuni disciplinare specifice pentru anumite categorii de personal. Unele dintre ele sunt diferite de cele prezentate anterior, altele sunt asemănătoare sau chiar identice.

Există astfel mai multe acte normative care reglementează sancționarea disciplinară a:

– personalului didactic[2];
– medicilor veterinari[3];
– funcționarilor publici[4];
– executorilor judecătoreşti[5];
– arhitecților[6];
– biochimiştilor, biologilor şi chimiştilor[7];
– consilierilor juridici[8];
– psihologilor[9];
– judecătorilor şi procurorilor[10];
– asistenților medicali şi moaşelor[11];
– personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea[12];

---

[1] Asemănător, amenzile şi alte sancțiuni pecuniare sunt interzise în dreptul muncii francez (art. L1331-2 Code du travail).

În schimb, în Anglia aceste sancțiuni sunt permise, conform Legii privind drepturile angajaților din 1996 (Ian Smith, Gareth Thomas, *op. cit.*, p. 460 - 462).

[2] Legea educației naționale nr. 1/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011), modificată ulterior.

[3] Legea nr. 160/1998 pentru organizarea şi exercitarea profesiei de medic veterinar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 209 din 24 martie 2014).

[4] Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007), modificată ulterior.

[5] Legea nr. 188/2000 a executorilor judecătoreşti (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 738 din 20 octombrie 2011), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 138/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 753 din 16 octombrie 2014).

[6] Legea nr. 184/2001 privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 26 iunie 2014), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 12/2016 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 184/2001 privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 68 din 29 ianuarie 2016).

[7] Legea nr. 460/2003 privind exercitarea profesiunilor de biochimist, biolog si chimist, înființarea, organizarea şi funcționarea Ordinului Biochimiştilor, Biologilor şi Chimiştilor în sistemul sanitar din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 836 din 25 noiembrie 2003).

[8] Legea nr. 514/2003 privind organizarea şi exercitarea profesiei de consilier juridic (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 867 din 5 decembrie 2003), modificată ulterior.

[9] Legea nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea şi funcționarea Colegiului Psihologilor din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 1 iunie 2004), modificată ulterior.

[10] Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor şi procurorilor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005), modificată ulterior.

[11] Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moaşă şi asistent medical, precum şi organizarea şi funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moaşelor şi Asistenților Medicali din România (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 24 noiembrie 2008), modificată ulterior.

[12] Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 14 decembrie 2004), modificată ulterior.

– personalului din serviciile de probaţiune[1];
– personalului cultelor religioase[2] etc.

De subliniat este că unele din categoriile de personal enumerate sunt exclusiv salariaţi (personalul didactic), altele salariaţi sau funcţionari publici (consilierii juridici) după caz, salariaţi ori liberi profesionişti (medicii, arhitecţii) sau exclusiv liber profesionişti (notarii publici, avocaţii, executorii judecătoreşti).

Vom prezenta, în continuare, sancţiunile disciplinare aplicabile unor categorii de personal, care prestează munci subordonate.

26. Sancţiunile disciplinare aplicabile personalului didactic. Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, prevede distinct sancţiuni aplicabile personalului didactic din învăţământul preuniversitar [art. 280 alin. (2)], personalului didactic din învăţământul superior [art. 312 alin. (2) şi art. 318], precum şi personalului de cercetare-dezvoltare (art. 324).

Astfel, sancţiunile disciplinare care se pot aplica personalului didactic şi de cercetare-dezvoltare din învăţământul superior pentru încălcarea îndatoririlor ce îi revin potrivit contractului individual de muncă, precum şi pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învăţământului şi prestigiului unităţii/instituţiei sunt următoarele:

a) avertisment scris;

b) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizaţia de conducere, de îndrumare şi de control;

c) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcţii didactice superioare ori a unei funcţii de conducere, de îndrumare şi de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licenţă;

d) destituirea din funcţia de conducere din învăţământ;

e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă (art. 312).

27. Sancţiunile disciplinare aplicabile funcţionarilor publici. Art. 77 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 prevede următoarele sancţiuni ce pot fi aplicate funcţionarilor publici:

a) mustrare scrisă;

b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;

c) suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcţia publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;

d) retrogradarea din funcţia publică pe o perioadă de până la un an;

e) destituirea din funcţia publică[3].

28. Sancţiunile disciplinare aplicabile judecătorilor şi procurorilor[4]. Potrivit art. 100 din Legea nr. 303/2004, „sancţiunile disciplinare care se aplică judecătorilor şi procurorilor, proporţional cu gravitatea abaterilor, sunt:

a) avertismentul;

b) diminuarea indemnizaţiei de încadrare lunare brute cu până la 20% pe o perioadă de la o lună la 6 luni;

c) mutarea disciplinară pentru o perioadă de până la un an la o instanţă sau la un alt parchet, situate în circumscripţia altei curţi de apel ori în circumscripţia altui parchet de pe lângă o curte de apel;

d) suspendarea din funcţie pe o perioadă de până la 6 luni;

e) excluderea din magistratură"[5].

---

[1] Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probaţiune (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 10 mai 2006), modificată ulterior.

[2] A se vedea, art. 23 alin. (2) din Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă şi regimul general al cultelor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 201 din 21 martie 2014).

[3] Potrivit art. 101 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 188/1999, destituirea din funcţia publică se dispune ca sancţiune disciplinară, fie pentru săvârşirea repetată a unor abateri disciplinare sau a unei abateri disciplinare care a avut consecinţe grave.

[4] A se vedea Ion Popa, *Tratat privind profesia de magistrat în România*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2007, p. 374-382.

[5] Potrivit art. 97 din Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea administrativă a Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie (republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1076 din 30 noiembrie 2005, modificat ulterior, inclusiv

29. Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea. În temeiul art. 85 din Legea nr. 567/2004 privind Statutul acestui personal, sancțiunile aplicabile lor sunt:

a) avertismentul;

b) reducerea cu 5-15% a salariului și/sau a indemnizației de conducere, pe o durată de 1-3 luni;

c) retrogradarea în gradul profesional sau treapta profesională în cadrul aceleiași funcții, pe o durată de 1-3 luni;

d) revocarea din funcția de conducere ocupată;

e) mutarea disciplinară la o altă instanță sau parchet din circumscripția teritorială a aceleiași curți de apel sau, după caz, a aceluiași parchet de pe lângă curtea de apel, pe o durată de 1-3 luni;

f) excluderea din profesie.

În cazul nerespectării prevederilor cuprinse în Codul deontologic, conducătorul instanței sau al parchetului care aplică sancțiunea poate dispune ca, pe lângă sancțiunea disciplinară aplicată, acesta să urmeze cursuri de deontologie a profesiei organizate de Școala Națională de Grefieri.

30. Sancțiunile aplicabile personalului din serviciile de probațiune. Art. 74 alin. (1) din Legea nr. 123/2006[1] enumeră sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate personalului din serviciile de probațiune[2], astfel:

a) avertismentul scris;

b) diminuarea salariului de bază cu 5-15% pe o perioadă de la o lună la 3 luni;

c) suspendarea dreptului de promovare în gradele profesionale pe o perioadă de la un an la 3 ani;

d) suspendarea din funcție pe maximum 6 luni;

e) trecerea într-un grad profesional inferior pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului.

§8. Procedura aplicării și executării sancțiunilor disciplinare

31. Preliminarii. Sancționarea disciplinară se face potrivit unor reguli procedurale, care au ca scop de a asigura, pe de o parte, eficiența combaterii unor acte și comportări dăunătoare procesului muncii, iar, pe de altă parte, de a garanta stabilirea exactă a faptelor și de a asigura dreptul la apărare al salariaților în cauză, evitându-se astfel sancțiuni nejuste.

Acțiunea disciplinară, care se finalizează în decizia de sancționare și are drept efect executarea sancțiunii de către cel vinovat, *nu este o acțiune în sens jurisdicțional,* ci o prerogativă a angajatorului avându-și temeiul în contractul individual de muncă[3].

---

prin Hotărârea nr. 3/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 75 din 30 ianuarie 2014) judecătorii acesteia și magistrații-asistenți răspund disciplinar în condițiile prevăzute de Legea nr. 303/2004 și de Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii.

[1] Privind statutul personalului din serviciile de probațiune (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 407 din 10 mai 2006), modificată ulterior.

[2] Potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr. 123/2006, „în înfăptuirea actului de justiție, munca personalului din serviciile de probațiune constituie un sprijin pentru judecători și procurori, competența și îndeplinirea corectă a sarcinilor ce revin acestei categorii de personal jucând un rol important în procesul de individualizare a pedepsei, de executare a sancțiunilor neprivative de libertate, de asistare și consiliere a victimelor infracțiunilor".

[3] A se vedea, de exemplu: Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 577-578; Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii,* p. 458.

Fiind un drept, angajatorul, ca regulă, îl poate sancționa sau nu pe salariatul care a încălcat disciplina muncii. Totuşi, ca excepție, în cazul celor vinovați de manifestări de hărțuire sexuală la locul de muncă există obligativitatea aplicării sancțiunilor disciplinare[1].

Procedura în discuție cuprinde mai multe faze (etape) aflate într-o succesiune logică şi intercondiționare reciprocă, astfel cum rezultă din cele din lege. Regulile procedurale specifice trebuie cuprinse în regulamentul intern [art. 241 şi art. 242 lit. f)-g) din Codul muncii].

32. Organele competente să aplice sancțiuni disciplinare. Codul muncii nu face nicio precizare în acest sens; prevede doar prerogativa disciplinară a angajatorului. Nu face, în acelaşi timp, nicio distincție între angajatorul – persoană juridică şi angajatorul – persoană fizică. Or, în categoria persoanelor juridice intră: societățile, regiile autonome, societățile şi companiile naționale, unitățile bugetare etc., care nu ar putea direct, ele însele, ca persoane juridice, să aplice sancțiuni disciplinare. Dar, toate aceste persoane juridice *dispun de organe de conducere* (colegiale, precum şi unipersonale).

Din punct de vedere al răspunderii disciplinare, al stabilirii şi aplicării sancțiunilor, *poziția preeminentă o au organele unipersonale de conducere* (director, director general, preşedinte, administrator etc.). Acestea au competență generală în materie, putând aplica, aşadar, orice sancțiuni disciplinare, competență ce rezultă, în primul rând, din dispozițiile legale, statutare sau contractuale potrivit cărora ei reprezintă unitatea în relațiile cu persoanele fizice şi juridice şi, în al doilea rând, din cele ce prevăd prerogativa *lor de a organiza selectarea, angajarea şi concedierea personalului.*

Evident că o astfel de prerogativă presupune şi sancționarea salariaților care comit abateri disciplinare.

Competența conducătorului unității (directorului general) nu este însă exclusivă. Anumite sancțiuni mai uşoare, pot fi aplicate şi de alte organe sau persoane în condițiile prevăzute de lege, actul constitutiv sau regulamentul intern (şefi de secții, direcții, ateliere, servicii, birouri etc.). De pildă, potrivit art. 75 alin. (1) din Legea nr. 123/2006, sancțiunea disciplinară constând în *avertismentul scris* se poate aplica direct de către şeful serviciului, pentru consilierii de probațiune, sau de directorul direcției de specialitate, pentru şefii serviciilor şi inspectorii de probațiune.

Desigur că nimic nu se opune să intervină şi o delegare expresă şi distinctă de atribuții disciplinare, în sensul că organul competent al angajatorului să împuternicească un subordonat care să aplice orice sancțiune disciplinară, inclusiv pe cea mai gravă – concedierea, şi nu doar pe cele „uşoare" enumerate mai sus[2]. De pildă, directorul general poate împuternici un director general adjunct, un director pe adjunctul său, un preşedinte de consiliu de administrație pe un director executiv, inclusiv pe cel care răspunde de compartimentul resurse umane etc.

O asemenea delegare este posibilă chiar şi în cazul autorităților şi instituțiilor publice[3].

Pentru a produce efecte, delegarea de atribuții disciplinare trebuie să întrunească mai multe condiții:

- *să exprime voința angajatorului* şi să privească numai atribuții care, legal, nu îi sunt recunoscute în mod exclusiv;

- *să fie expresă*, respectiv să nu rezulte din însăşi natura muncii celui delegat;

---

[1] A se vedea art. 11 lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013).

[2] A se vedea în acest sens, Ion Traian Ştefănescu, *Delegarea de atribuții disciplinare în dreptul muncii,* în „Dreptul" nr. 12/2004, p. 103-110.

[3] Astfel, art. 45 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 18/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 305 din 24 aprilie 2014), prevede: „Funcționarii publici răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția publică ce o dețin, precum şi a atribuțiilor ce le sunt delegate".

- *să fie precisă*, în sensul că atribuțiile generale de organizare și control, stabilite prin contractul individual de muncă, nu constituie, în absența delegării exprese, prerogativa celui în cauză de a aplica sancțiuni disciplinare;

- *să fie efectivă*, adică angajatorul (mai precis reprezentantul legal al său), să ia toate măsurile care să îi permită celui împuternicit să exercite realmente atribuțiile ce i-au fost încredințate;

- *să fie datată*;

- *să fie acceptată*, deoarece, pe de o parte, se referă la sarcini suplimentare față de cele curente, specifice funcției celui în cauză, iar pe de altă parte, poate antrena răspunderea celui delegat.

Regula este că delegatul nu poate, la rândul lui delega, atribuțiile pe care le-a primit cu titlu de delegare de atribuții. Altfel spus, regula *delegata potestas non delegatur* se aplică și în dreptul muncii.

Ea are în vedere situațiile când cel delegat ar intenționa singur să transmită altui salariat, prin subdelegare, o parte sau ansamblul atribuțiilor primite de la angajator, dar nu și situațiile în care însuși cel drept să delege (angajatorul) este de acord în mod expres cu o subdelegare de atribuții[1].

Pentru anumite categorii de personal, sunt instituite organe speciale (comisii de disciplină) – organe colegiale – competente să aplice sancțiunile disciplinare.

Pentru personalul didactic funcționează *comisii de cercetare disciplinară* în învățământul preuniversitar, *comisii de analiză* și *comisii de etică* în învățământul superior[2].

În cazul judecătorilor și procurorilor, funcționează comisiile de disciplină ale Consiliului Superior al Magistraturii, care inițiază acțiunea disciplinară; sancțiunile se aplică de către secțiile acestui organism[3].

De altfel, prin diverse statute profesionale au fost instituite comisii (consilii, colegii) de disciplină etc. competente să aplice sancțiunile disciplinare membrilor anumitor profesii, fie că aceștia sunt salariați[4], funcționari publici[5] sau liber profesioniști[6].

---

[1] Tribunalul Argeș, decizia civilă nr. 650/CM/2006.

[2] A se vedea art. 280 alin. (4) și (5); art. 314 și 320 din Legea educației naționale nr. 1/2011.

[3] A se vedea art. 44-53 din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 628 din 1 septembrie 2012), modificată prin Legea nr. 255/2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

Pentru detalii, a de vedea Laura Ivanovici, Cristi Dănileț, *Răspunderea judecătorilor și procurorilor,* în „Curierul Judiciar" nr. 1/2006, p. 72-75.

[4] În cazul personalului cultelor religioase, de exemplu, sunt organizate, în temeiul unor reglementări speciale, consistorii, sinoduri, comisii, comitete, consilii etc. care au și atribuții disciplinare (A se vedea, pentru amănunte, Gabriela Cristina Frențiu, *Competența soluționării acțiunilor promovate împotriva sancțiunilor disciplinare aplicate personalului cultelor religioase*, în „Dreptul" nr. 10/2008, p. 56-77); Mihail C. Barbu, *Instanțele disciplinare ale Bisericii Ortodoxe Române*, în „Dreptul" nr. 2/2010, p. 139-161.

[5] A se vedea, de pildă, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 238 din 30 mai 2000), aprobată cu modificări prin Legea nr. 427/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 23 iulie 2001), care prevede astfel de consilii de disciplină (art. 48-52).

A se vedea și Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 13 noiembrie 2007), modificată ulterior.

[6] Astfel, în cazul avocaților, art. 88 din Legea nr. 51/1995 dispune că în cadrul fiecărui barou se organizează și funcționează o comisie de disciplină care judecă, în primă instanță și în complet de 3 membri, abaterile disciplinare săvârșite de avocații acelui barou. În cadrul Uniunii Naționale a Barourilor din România este organizată și funcționează Comisia centrală de disciplină, care judecă:

a) ca instanță de fond, în complet de 3 membri, abaterile săvârșite de membrii Consiliului Uniunii Naționale a Barourilor din România și de decanii barourilor;

b) în contestație, în complet de 5 membri, potrivit prevederilor statutului profesiei.

Se înțelege că în cazul angajatorilor persoane fizice, aceştia, *direct*, aplică sancțiunea disciplinară.

33. Cercetarea abaterii disciplinare. Cercetarea abaterii constituie prima fază a acțiunii disciplinare. Sesizat din oficiu ori de câte ori de către o altă persoană – inclusiv de şeful ierarhic al autorului faptei -, cel abilitat să aplice sancțiunea, trebuie, mai întâi, să dispună efectuarea cercetării disciplinare.

Într-adevăr, potrivit art. 251 alin. (1) din Codul muncii, *nicio sancțiune disciplinară, cu excepția avertismentului scris nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile*[1].

Este logică această dispoziție; de vreme ce nu se efectuează cercetarea nu poate fi individualizată nici sancțiunea (conform criteriilor prevăzute la art. 250 din Codul muncii), iar cea aplicată (avertismentul scris), fie ea cea mai uşoară, apare ca fiind dispusă discreționar, fără bază legală.

Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa „că raporturile juridice de muncă trebuie să se desfăşoare într-un cadru legal, pentru a fi respectate drepturile şi îndatoririle precum şi interesele legitime ale ambelor părți. În acest cadru, cercetarea disciplinară prealabilă aplicării sancțiunii contribuie în mare măsură la prevenirea unor măsuri abuzive, nelegale sau netemeinice, dispuse de angajator, profitând de situația sa dominantă...

Condiționarea aplicării sancțiunilor disciplinare de efectuarea unor cercetări *prealabile* nu diminuează cu nimic răspunderea disciplinară a salariaților şi nu le creează niciun privilegiu[2]. În situația în care litigiul de muncă declanşat de aplicarea sancțiunii disciplinare este supus soluționării de instanța judecătorească, părțile *beneficiază* de principiul egalității armelor, fiecare având la dispoziție aceleaşi mijloace şi garanții procedurale care condiționează exercițiul deplin al dreptului la apărare şi al dreptului la un proces echitabil"[3].

Procedura în discuție trebuie îndeplinită chiar şi în situația în care cercetarea faptei, considerată a fi infracțiune, nu doar abatere disciplinară (inclusiv ascultarea salariatului) a avut loc pe parcursul urmăririi şi/sau judecății penale[4].

În absența *cercetării*, instanța „va constata nulitatea deciziei de desfacere a contractului de muncă, iar, prin consecință, va admite contestația şi va dispune reintegrarea în funcție"[5]. Tot astfel, s-a decis: „Cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere, ascultarea salariatului şi verificarea susținerilor sale, înainte de a i se aplica sancțiunea disciplinară, constituie *o condiție* esențială, a cărei aducere la îndeplinire este obligatorie, deoarece sancțiunea disciplinară poate fi aplicată numai dacă cerința legii a fost satisfăcută. Prevederea legală are caracterul *unei măsuri de protecție*, în scopul de a preveni aplicarea unor sancțiuni disciplinare nejustificate. Ea îşi găseşte cu atât mai mult raționea în cazul desfacerii contractului de muncă, care reprezintă cea mai gravă sancțiune disciplinară."

Instanțe disciplinare sunt organizate şi în cadrul Bisericii Ortodoxe Române (A se vedea Mihail C. Barbu, *Instanțele disciplinare ale Bisericii Ortodoxe Române*, în „Dreptul" nr. 2/2010, p. 139-161).

[1] În acelaşi sens, potrivit art. 78 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, aplicarea sancțiunii disciplinare este condiționată sub sancțiunea nulității de efectuare a cercetării prealabile şi audierea celui în cauză. Asemănător este reglementată cercetarea prealabilă de art. 85 alin. (4) din Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 mai 2009, modificată ulterior).

[2] A se vedea şi Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3425/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 134-135.

[3] Decizia nr. 95/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 28 februarie 2008).

Textul art. 267 alin. (1) din Codul muncii (până la republicare) a fost declarat constituțional şi prin Decizia nr. 608/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 22 august 2007).

[4] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaților cu răspunderea lor penală şi contravențională*, în „Dreptul" nr. 4/2006, p. 180-182, precum şi bibliografia indicată aici.

[5] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 5/1973, pct. 2, în *Culegere de decizii pe anul 1973*, p. 14-16.

În lipsa cercetării şi a verificărilor privind apărările salariatului, instanța va trebui să constate nulitatea deciziei de desfacere a contractului de muncă, iar, prin consecință, să admită contestația şi să dispună reintegrarea salariatului în funcție, fără a mai intra în fondul litigiului, deoarece s-a încălcat o prevedere legală şi imperativă[1]. Soluția este, desigur, aceeaşi şi în ipoteza în care angajatorul dispune „penalizarea" salariatului, ce constă în măsura reducerii salariului[2].

Cercetarea prealabilă comportă *mai multe etape*[3]*:*

- sesizarea angajatorului, a conducerii unității etc., că acel salariat a săvârşit o abatere disciplinară;
- dispoziția angajatorului de a se efectua cercetarea adresată persoanei sau comisiei special împuternicite de el;
- convocarea în scris a salariatului pentru efectuarea cercetării;
- întrevederea, discuția dintre comisie şi salariatul în cauză, cu asigurarea dreptului acestuia la apărare;
- finalizarea cercetării printr-un referat, proces-verbal etc., care va fi înaintat angajatorului (conducerii unității).

Sesizarea că a fost săvârşită o abatere disciplinară *poate avea loc din oficiu sau la inițiativa oricărei persoane* care a luat cunoştință de o asemenea faptă şi anume şeful ierarhic, conducătorul unui compartiment de muncă etc.

De regulă, şeful ierarhic este cel care înştiințează în scris pe reprezentantul legal al angajatorului printr-un referat etc. înregistrat la registratura generală a unității.

Luând la cunoştință de săvârşirea abaterii, angajatorul (prin reprezentantul său legal) *va dispune efectuarea cercetării disciplinare prealabile de către o comisie constituită în acest scop.*

O astfel de comisie poate fi constituită ad-hoc, prin regulamentul intern [art. 242 lit. g)], sau prin orice alt act al angajatorului (decizie, dispoziție, ordin). Deşi potrivit Codului muncii este vorba „de persoana împuternicită... să realizeze cercetarea" [art. 251 alin. (2) şi alin. (4)], în practică, o astfel de activitate este desfăşurată de comisii investite cu o atare atribuție[4].

În niciun caz, persoanele împuternicite nu vor putea, la rândul lor, să desemneze pe altcineva să efectueze cercetarea decât dacă, eventual, şi acesta s-ar găsi pe lista semnată de conducătorul unității[5].

Cercetarea propriu-zisă debutează, în temeiul art. 251 alin. (2) din Codul muncii, cu *convocarea în scris a salariatului*, „precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii".

Convocarea trebuie, deci, făcută *în scris*. Chiar dacă salariatul se află la locul de muncă şi i s-au adus la cunoştință verbal motivele cercetării, aceasta nu echivalează cu respectarea obligației legale, întrucât legea nu distinge în acest sens[6].

---

[1] Curtea de Apel Ploieşti, decizia civilă nr. 2004/1995, în „Tribuna Economică" nr. 35/1996, p. 27.

În sensul că în lipsa cercetării prealabile, sancțiunea disciplinară aplicată este nelegală sunt: Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, decizia nr. 255/L/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 123-124; Curtea de Apel Bucureşti, Secția pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 219/2003, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2003, p. 104-105; Tribunalul Arad, Secția civilă, decizia nr. 550/2003 etc.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2752/R/2011.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 947/R/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 189.

[4] Se consideră că, față de caracterul imperativ al art. 251, „angajatul nu poate împuternici decât o singură persoană să efectueze cercetarea ...". Totuşi, mai atenuat se arată: dacă cercetarea disciplinară s-a efectuat de mai multe persoane (în loc de una), deci de către o „comisie disciplinară", o atare împrejurare nu poate atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare ..., întrucât neregularitatea respectivă nu a vătămat cu nimic salariatul sancționat disciplinar" (Şerban Beligrădeanu, *Competența statornicirii regulilor referitoare la cercetarea disciplinară obligatorie, prealabilă aplicării unei sancțiuni disciplinare, în temeiul Codului muncii,* în „Dreptul" nr. 3/2012, p. 69).

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 35/R/2007.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1892/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 542.

Într-o speță, s-a reținut că „sub aspectul modalității de convocare, legiuitorul nu prevede *decât că acesta să se facă scris*, nefiind necesar a se face dovada convocării printr-un mandat, scrisoare recomandată cu confirmare de primire, astfel cum se prevede, sub sancțiunea nulității absolute, în cazul comunicării deciziei de desfacere a contractului de muncă; pe cale de consecință, unde legea nu distinge, nici interpretul nu poate să o facă, adăugând în plus alte condiții decât cele care au fost în intenția legiuitorului"[1].

Anunțurile din ziar, de la radio, de la postul local de televiziune ori de la sediul unității, nu constituie o convocare în scris, în sensul art. 251 alin. (2) din Codul muncii[2].

De asemenea, nu îndeplinește condițiile impuse de lege o „notă de convocare", ce nu cuprinde elementele prevăzute de art. 251 alin. (1) din Codul muncii, prin care salariatul este invitat la o ședință ce va viza evaluarea activității sale și nicidecum cercetarea sa disciplinară[3].

Rațiunea pentru care legiuitorul, în art. 251 din Codul muncii, a inserat cerința notificării scrise, prin precizarea obiectului, datei, orei și locului întrevederii, a fost aceea de a da posibilitatea salariatului să-și pregătească apărările și probele în cunoștință de cauză față de fapta care îi este imputată și care trebuie să-i fie comunicată[4].

Dacă salariatul nu este înștiințat că urmează să fie convocat disciplinar el este lipsit de posibilitatea de a-și susține punctul de vedere, în conformitate cu art. 251 alin. (4) din Codul muncii și art. 24 alin. (1) din Constituție, ce consacră dreptul la apărare[5].

În convocare trebuie precizat obiectul acesteia, pentru ca salariatul să-și poată exercita dreptul la apărare. O mențiune la general în sensul „pentru clarificarea problemelor apărute în unitatea dumneavoastră"[6] sau „cercetarea disciplinară se realizează ca urmare a abaterii săvârșite la locul de muncă de către d-voastră, la data de 20 august 2011" nu satisface exigențele prevăzute de lege[7].

Dacă salariatului nu i se aduce la cunoștință că, în privința lui, a fost declanșată cercetarea disciplinară și abaterea concretă ce i se impută, neprezentarea la convocare nu îl îndreptățește pe angajator să aplice sancțiunea fără efectuarea acestei cercetări deoarece acel salariat este privat de dreptul la apărare[8]. În convocare trebuie să se menționeze data și ora desfășurării cercetării. În caz contrar, decizia de sancționare este lovită de nulitate absolută[9].

Două modalități sunt posibile în ceea ce privește comunicarea actului convocării[10]:

- *prima*, constă în înmânarea directă a acelui document salariatului convocat, ceea ce presupune semnătura de primire a lui în evidențele angajatorului (de regulă, pe un exemplar al convocării);

- *a doua,* în cazul refuzului de primire sau a lipsei salariatului din unitate, convocarea se va face prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința comunicată de acesta angajatorului său. Se poate face și un proces-verbal în care se consemnează refuzul de primire.

---

[1] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, precum și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 72/CM/2007.

[2] Curtea de Apel Suceava, Secția pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 16/2008, în Buletinul Curților de Apel nr. 2/2008, Editura C.H. Beck, p. 63-64.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2634/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 544.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2799/R/2005, în Alexandru Țiclea, *Codul muncii comentat*, Editura Hamangiu, București, 2008, p. 773-774.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2768/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 544-545.

[6] Curtea de Apel Galați, Secția pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 974/R/2007, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 1/2008, Editura C.H. Beck, p. 43-46.

[7] Curtea de Apel Cluj, Secția a I-a civilă, decizia nr. 155/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2013, p. 60-61.

[8] Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 37/R/2009, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 2/2009, Editura C.H. Beck, p. 43-44.

[9] Curtea de Apel Brașov, Secția civilă, decizia nr. 1281/2012, în „Revista de Drept Social" nr. 8/2012, p. 54-55.

[10] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4048/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 541.

S-a decis, de pildă: convocarea salariatului la o altă adresă, decât cea corectă, cu consecința neefectuării cercetării prealabile atrage anularea deciziei de sancționare[1].

Codul muncii nu stabileşte niciun termen al convocării anterior datei stabilite pentru realizarea cercetării. Acest termen însă trebuie să fie unul rezonabil, suficient pentru pregătirea apărării de către salariatul cercetat[2]. El trebuie să aibă timpul necesar pentru a medita la aspectele menționate în convocator şi să expună un punct de vedere coerent la întrevederea cu membrii comisiei de cercetare[3].

Nerespectarea termenului menționat în convocare poate atrage nulitatea relativă a măsurii de sancționare dacă salariatul invocă o vătămare a drepturilor sale prin nerespectarea garanțiilor legale instituite în scopul efectuării corecte a cercetării disciplinare[4].

În niciun caz convocarea nu poate fi înmânată în chiar ziua stabilită pentru întrevedere[5] şi nici cu o zi înaintea acestei întrevederi[6]. Soluția se impune având în vedere că scopul reglementării prin lege a modului în care trebuie realizată cercetarea disciplinară prealabilă, inclusiv sub aspectul convocării salariatului, este garantarea dreptului acestuia la apărare, în sensul de a-i permite angajatului să îşi pregătească toate mijloacele de apărare față de faptele imputate, să i se acorde efectiv dreptul să dea explicații cu privire la acestea, să prezinte dovezi în susținerea explicațiilor[7].

A fost considerată legală convocarea înmânată soțului, în condițiile în care salariata nu a negat că a primit-o[8].

Cercetarea disciplinară presupune prezența salariatului în fața comisiei anume constituită. Luând cunoştință de fapta care îi este imputată din convocator, cu ocazia cercetării, el are posibilitatea să se apere prezentând probele şi motivațiile pe care le consideră necesare [art. 251 alin. (4) din Codul muncii].

Aceste probe pot consta în acte (de pildă, certificate medicale din care să ateste incapacitatea sa de muncă)[9], alte înscrisuri din care să rezulte motivul pentru care, de exemplu, a lipsit ori a întârziat de la programul de lucru etc. El poate invoca mărturia unor colegi de ai săi menită să paralizeze învinuirea ce i se aduce. Lui i se vor pune întrebări legate de fapta imputată, cerându-i-se explicații la care trebuie să răspundă etc. Corelativ dreptului la apărare, pe care îl are salariatul, angajatorul are obligația de a face verificări în baza cărora să admită ori să înlăture apărările susținute de cel învinuit.

Prezența salariatului cercetat în fața comisiei, discuțiile ce au loc, probele administrate şi motivațiile aduse trebuie să fie în măsură să clarifice situația, să stabilească vinovăția ori nevinovăția celui în cauză. S-a reținut, de pildă, că „activitatea de cercetare a abaterii disci-

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 336/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006, p. 135-136.

[2] Un termen de 5 zile prevăzute în unele contracte colective de muncă sau regulamente interne este mai mult decât suficient.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 602/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 223.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3598/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 546.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 6350/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2010, p. 114; decizia civilă nr. 1905/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2013, p. 91-92.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 235/R/2008, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 546.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1905/R/2013, *cit. supra*.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3598/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 542.

[9] În caz de incapacitate temporară de muncă, cercetarea disciplinară va fi dispusă, după caz, reluată, dispunându-se convocarea necesară, după reluarea activității de către acel salariat.

plinare impune stabilirea următoarelor aspecte: împrejurarea în care fapta a fost săvârşită; gradul de vinovăţie a salariatului; consecinţele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancţiuni aplicate anterior"[1].

S-a decis că o corespondenţă purtată între părţi, constând eventual în comunicarea învinuirii de către angajator şi răspunsul salariatului, nu constituie o cercetare disciplinară prealabilă în spiritul dispoziţiilor art. 251 din Codul muncii[2], ci este necesară, prezenţa fizică a salariatului în faţa comisiei.

Nu satisface exigenţele legale nicio *notă explicativă* sau o *notă de relaţii* dată de salariat, care a determinat, în concepţia angajatorului, inutilitatea convocării şi realizarea propriu-zisă a cercetării[3]. Tot astfel, audierea altor salariaţi privind comportarea celui vizat de cercetare nu are nicio relevanţă privind operaţiunea respectivă de vreme ce legea cere întrevederea cu acesta din urmă, dându-i-se astfel posibilitatea de a se apăra, de a propune şi susţine toate probele împotriva învinuirii ce i se aduce[4].

Potrivit art. 251 alin. (4) din Codul muncii, modificat prin Legea nr. 77/2014[5], salariatul are „dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este". Posibilitatea asistării salariatului la cercetarea disciplinară de către avocat a pus capăt deosebirilor de opinii din doctrină, şi, totodată, va conduce, cu siguranţă, la soluţii unitare în jurisprudenţă. Prezenţa avocatului va constitui o garanţie a respectării dreptului la apărare a celui cercetat având în vedere pregătirea juridică a lui, precum şi prerogativele de libertate şi influenţă statornicite de lege[6].

Totuşi, art. 251 alin. (4) din Codul muncii pare, în continuare, deficitar de vreme ce dacă salariatul nu este membru de sindicat ori în acea unitate nu există o asemenea organizaţie să nu poată fi asistat la cercetare de un alt coleg al său (în ipoteza în care nu doreşte să-şi angajeze un avocat). De aceea, credem că ar fi oportună însuşirea soluţiei juridice franceze (art. L 1332-2 Code du travail), în sensul că asistarea să fie posibilă de către un alt salariat din unitate, la alegerea celui în cauză[7].

Art. 251 alin. (3) din Codul muncii dispune că neprezentarea salariatului la convocarea făcută de angajator fără niciun motiv obiectiv dă dreptul acestuia să dispună sancţionarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

De exemplu, s-a considerat că *nu există motiv obiectiv*, situaţia în care salariatul se află în concediu de odihnă[8]. Dar, credem că *este motiv obiectiv* faptul că acesta se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă. De asemenea, s-a reţinut un astfel de motiv, nerespectarea orei stabilite prin convocarea scrisă datorită distanţei mari până la sediul unităţii aflat într-o altă localitate, timpului scurt avut la dispoziţie de salariat pentru efectuarea deplasărilor şi întârzierilor înregistrate la trenurile de călători[9].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2027/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2010, p. 105-106.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 13/R/2005, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 545-546.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 180/R/2005, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 543-544; decizia nr. 1526/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/20005, p. 179.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4278/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2016, p. 145.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 26 iunie 2014.

[6] Dan Ţop, *Consideraţii cu privire la două noi acte normative în domeniul relaţiilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 24-26.

[7] Ovidiu Ţinca, *Observaţii referitoare la concedierea disciplinară pentru abatere gravă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2008, p. 39.

[8] Curtea de Apel Alba Iulia, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 753/2008, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 552.

[9] Curtea de Apel Timişoara, Secţia civilă, şi pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 648/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, p. 547.

S-a pus problema dacă nereprezentarea salariatului convocat pentru cercetarea prealabilă fără motiv obiectiv constituie, *prin ea însăşi,* abatere disciplinară care justifică aplicarea unei sancțiuni celui în cauză.

Într-o primă opinie, se susține că „plecând de la faptul că art. 251 din Codul muncii, ca, de altfel, anterior, şi art. 13 alin. (3) din Legea nr. 1/1970, cuprinde dispoziții de favoare pentru salariați, este de neconceput ca acesta să fie sancționat în cazul în care refuză să se prezinte la convocarea făcută în condițiile prevăzute în alin. (2) din articolul menționat"[1].

Însuşindu-şi această opinie, un alt autor apreciază[2] că neprezentarea salariatului la convocarea angajatorului în vederea realizării cercetării prealabile nu constituie abatere disciplinară.

Finalitatea dată de legiuitor art. 251 alin. (3) din Codul muncii nu este aceea de a asculta efectiv salariatul, ci de a evita eventualele abuzuri pe care angajatorul le-ar putea face dacă sancționarea salariatului nu ar fi condiționată de o procedură prealabilă, în care este inclusă şi ascultarea salariatului. Neprezentarea salariatului la cercetarea prealabilă îndreptățeşte angajatorul de a aplica sancțiunea disciplinară corespunzătoare, cercetarea prealabilă fiind realizată. Conform acestei opinii, dispozițiile alin. (2) şi alin. (3) ale art. 251 din Codul muncii *sunt exclusiv în favoarea salariatului.*

Într-o altă opinie, se susține contrariul şi anume că „refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea făcută în condițiile Codului muncii constituie, *el însuşi,* o abatere disciplinară (distinctă de abaterea pentru care salariatul a fost convocat), întrucât, prin acest comportament, salariatul, *cu vinovăție,* nesocotește ordinele şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici (procedura convocării fiind impusă chiar de lege, dar condiționată de emiterea în scris a convocării de către angajator cu precizarea obiectului, datei, orei şi locului convocării"[3].

Cea de a doua opinie este îmbrățişată şi de alți autori care o susțin cu noi şi puternice argumente.

Astfel, se consideră[4] că dispozițiile alin. (2) şi alin. (3) ale art. 251 din Codul muncii nu constituie dispoziții de favoare exclusiv pentru salariat, ci, într-un anumit sens, ele sunt, în realitate, şi în favoarea angajatorului, deoarece îl fereşte de consecințele neefectuării cercetării prealabile.

Din alt punct de vedere, neprezentarea salariatului, fără un motiv obiectiv, la cercetarea disciplinară constituie o faptă în legătură cu munca (adiacentă/conexă ei), o încălcare a unei norme legale [a art. 251 alin. (1) din Codul muncii], care instituie obligativitatea cercetării legale prealabile şi a unei convocări dispuse, în baza legii, de un împuternicit al angajatorului conform art. 251 alin. (2). De vreme ce legea acceptă că salariatul poate lipsi de la convocare numai din motive obiective, rezultă că, în celelalte situații, acesta neprezentându-se la convocare, săvârşeşte o încălcare cu vinovăție a obligațiilor în legătură cu munca sa. Ca urmare, cel în cauză trebuie să suporte toate consecințele rezultând din existența unei (noi abateri) disciplinare (a doua).

Tot astfel, se susține[5] că „de vreme ce, conform art. 40 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, angajatorul are dreptul „să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva

---

[1] Sabin Duicu, *Refuzul neîntemeiat al salariatului de a se prezenta la convocarea în vederea cercetării disciplinare prealabile poate constitui - el însuşi – o abatere disciplinară,* în „Dreptul" nr. 9/2004, p. 84. În acelaşi sens este şi Tribunalul Dolj, sentința civilă nr. 947/2003, citată de acest autor în articolul sus menționat.

[2] Costel Gîlcă, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă (I),* în „Dreptul" nr. 8/2005, p. 116-117.

[3] Mircea Furtună, *Constituie refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea prevăzută de art. 267 alin. (2) din Codul muncii abatere disciplinară?,* în „Dreptul" nr. 1/2005, p. 74.

[4] Ion Traian Ştefănescu, *Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prealabilă sancționării disciplinare,* în „Dreptul" nr. 1/2005, p. 77-78.

[5] Şerban Beligrădeanu, *Efectele refuzului nejustificat (II),* în „Dreptul" nr. 8/2005, p. 123-124; *Idem, Competența statornicirii regulilor referitoare la cercetarea disciplinară…,* p. 72.

legalității lor", este axiomatic că dispoziția adresată salariaților de a se prezenta la cercetarea disciplinară are nu doar un caracter deplin legal, dar, concomitent, ea este generată de obligația legală impusă angajatorului prin art. 251 alin. (1) din Codul muncii. Pe cale de consecință, față de art. 40 alin. (1) lit. c), încălcarea obligației salariatului de a se prezenta la convocarea respectivă – fără existența unui motiv obiectiv – reprezintă, în mod inexorabil, conform art. 247 alin. (2) din Cod, o abatere disciplinară, care îl îndrituieşte pe angajator să constate şi să aplice sancțiunea corespunzătoare [art. 40 alin. (1) lit. e) din Codul muncii]".

În același sens a fost exprimată şi opinia, mai atenuată, potrivit căreia, „neprezentarea salariatului la convocare ar putea fi considerată prin ea însăşi o abatere disciplinară, care să poată fi sancționată fie distinct, fie prin agravarea sancțiunii aplicate de către angajator pentru prima abatere, care se cerceta"[1].

Este cert că textul (art. 251 din Codul muncii) dă satisfacție binecunoscutului drept la apărare, consacrat de normele internaționale, de Constituția României, de legislația penală, chiar de legislația muncii (conform dispoziției menționate)[2].

Astfel, *Convenția pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăților fundamentale*[3] consacră prezumția de nevinovăție şi dreptul la apărare; „orice acuzat are dreptul să se apere el însuşi sau să fie asistat de un apărător ales" [art. 6 pct. 2 lit. c)].

Convenția nr. 158 din anul 1982 privind concedierea a Organizației Internaționale a Muncii nu-l obligă pe lucrător să se apere nici în fața angajatorului care urmează să-l concedieze disciplinar (art. 7) şi nici în fața unei instanțe, după ce i s-a aplicat sancțiunea disciplinară a concedierii (art. 8 par. 3)[4].

Constituția României (revizuită) dispune că „Dreptul la apărare este garantat" [art. 24 alin. (1)].

Aşa cum se subliniază în doctrină[5], „într-o accepție largă dreptul la apărare cuprinde totalitatea drepturilor şi regulilor procedurale care oferă persoanei posibilitatea de a se apăra împotriva acuzațiilor ce i se aduc, să conteste învinuirile, să scoată iveală nevinovăția sa". În procesele civile, inclusiv de muncă, acest drept, „ca totalitate de drepturi şi reguli procedurale, oferă părților posibilitatea de a-şi valorifica pretențiile sau de a dovedi netemeinicia pretențiilor adversarului".

Codul de procedură penală, la rândul său, prevede „dreptul la asistență juridică a suspectului sau a inculpatului" „în tot cursul urmăririi penale, al procedurii de cameră preliminară şi al judecății" [art. 89 alin. (1)].

În ceea ce ne priveşte, suntem de părere că prezentarea la convocarea angajatorului *este un drept al salariatului* şi *nu o obligație a lui.* Concluzia, rezultă şi din textul alin. (4) al art. 251 din Codul muncii, conform căruia:

„În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul *are dreptul* (s.n.) să formuleze şi să susțină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele şi motivațiile pe care le consideră necesare, precum şi *dreptul* (s.n.) să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant „al sindicatului al cărui membru este".

Aşa fiind, nu este vorba de obligația la apărare, ci de *dreptul la apărare*, *pentru că nimeni nu poate fi obligat să se apere.*

Este imposibil de acceptat că dreptul la apărare se exercită în cadrul obligației salariatului de a se prezenta la convocarea făcută de angajatorul său.

---

[1] Raluca Dumitriu, *Contractul individual de muncă, prezent şi perspective,* Editura Tribuna Economică, 2005, p. 327.

[2] A se vedea şi Alexandru Țiclea, *Prezentarea salariatului la convocarea angajatorului pentru efectuarea cercetării prealabile – drept sau obligație?*, în „Revista de drept comercial" nr. 11/2005, p. 78-86.

[3] Această Convenție constituie instrumentul juridic fundamental al Consiliului Europei. A fost semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 şi a intrat în vigoare la 3 septembrie 1953.

A fost ratificată de țara noastră prin Legea nr. 30/1994 şi a intrat în vigoare la 20 iunie 1994.

[4] A se vedea Ovidiu Ținca, *op. cit.*, p. 40.

[5] Elena Simina Tănăsescu, în Mihai Constantinescu, Antonie Iorgovan, Ion Muraru, Elena Simina Tănăsescu, *Constituția României revizuită – comentarii şi explicații,* Editura All Beck, București, 2004, p. 45.

Cel convocat are latitudinea de a se prezenta sau nu, exercitându-şi sau nu dreptul la apărare.

Sigur că neprezentarea la convocare duce la imposibilitatea exercitării dreptului, cu toate consecinţele negative ce decurg de aici în stabilirea vinovăţiei şi, eventual, agravarea răspunderii.

Este îndeobşte cunoscut că într-un raport juridic, drepturile şi obligaţiile părţilor sunt corelative. Adică, dreptului uneia îi corespunde obligaţia celeilalte, fiind de neconceput ca unei obligaţii să-i corespundă o altă obligaţie.

Fără niciun dubiu, efectuarea cercetării prealabile, deci, inclusiv convocarea salariatului, reprezintă o *obligaţie a angajatorului.* Aşa fiind, acestei obligaţii nu-i poate corespunde o alta, adică cea a salariatului de a da curs convocării, ci *dreptul său de a se prezenta* la această *convocare.* Iar acest drept nu poate fi transformat într-o obligaţie.

În literatura juridică s-a subliniat cu claritate că *redactarea în termeni imperativi a necesităţii ascultării învinuitului şi a verificării susţinerilor sale în apărare, prealabil aplicării sancţiunii, evidenţiază că legiuitorul a înţeles să facă din respectarea dreptului la apărare o condiţie de validitate a însuşi actului de sancţionare*[1].

În opinia noastră, neprezentarea la convocare nu poate constitui o abatere disciplinară distinctă[2], ci ea semnifică faptul că acel salariat a înţeles astfel să renunţe la dreptul la apărare, în faţa angajatorului, drept ce îi este recunoscut de lege.

Consecinţa imediată şi cea mai importantă a acestei neprezentări este prevăzută de art. 251 alin. (3) din Codul muncii: *angajatorul are dreptul să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării prealabile.* Aşa fiind, decizia sa de sancţionare nu va fi nulă în mod absolut, doar pe acest motiv procedural, aşa cum dispune alin. (1) al aceluiaşi articol.

O altă consecinţă: neprezentarea fără motiv obiectiv, *îl privează* pe salariatul învinuit (datorită culpei sale) de posibilitatea de a se apăra, de a administra probe şi de a-şi motiva conduita, aşa cum prevede art. 251 alin. (4).

Prin urmare, astfel el recunoaşte (implicit) că a comis abaterea disciplinară de care este învinuit şi acceptă (tacit) sancţiunea care îi va fi aplicată.

Poate să pară paradoxal, dar neprezentarea salariatului la convocare *profită angajatorului;* acesta nu mai este ţinut să efectueze cercetarea, să administreze ori să aprecieze probele, să ţină seama de apărările şi motivaţiile celui învinuit.

De asemenea, de vreme ce salariatul nu a dat curs convocării, nu se mai justifică menţiunea din decizia de sancţionare cerută imperativ de art. 252 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, referitoare la motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării prealabile. Bineînţeles că într-un atare caz se va menţiona de ce nu s-a putut efectua cercetarea (neprezentarea celui convocat).

În practică, uneori, angajatorii au înscris în regulamentul intern, printre abaterile disciplinare susceptibile de a fi săvârşite de salariaţi şi pe aceea constând în neprezentarea acestora la convocare.

Un asemenea demers pare legal posibil, în temeiul art. 242 lit. f) din Codul muncii, care prevede că regulamentul intern cuprinde şi dispoziţii referitoare la abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile.

Dar, dacă se acceptă că prezentarea la convocarea discutată constituie, potrivit legii, un drept şi nu o obligaţie, atunci neprezentarea nu are cum să fie calificată drept abatere disci-

---

[1] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat, vol.* II, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1979, p. 67.

[2] În acest sens, s-a decis că „poate constitui abatere disciplinară refuzul salariatului de a da notă explicativă angajatorului în cursul cercetării disciplinare prealabile, întrucât acesta reprezintă o componentă a dreptului la apărare garantat salariatului, drept pe care el a refuzat să-l materializeze" (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2482/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 130).

plinară, nici prin regulamentul intern, nici prin contractul colectiv de muncă. Adică „dacă o faptă (oricare ar fi aceasta), săvârşită de salariat, nu constituie, conform legii, o abatere disciplinară, nici angajatorul şi nici partenerii sociali nu îi pot conferi acest caracter prin regulamentul intern sau prin contractul colectiv, deoarece, se încalcă flagrant legea[1].

În sensul opiniei pe care o susţinem este şi dreptul francez, care conţine, dispoziţii (art. L. 1332-1; art. L. 1332-2)[2] asemănătoare celor din ţara noastră (art. 251; art. 63).

S-a decis astfel că întrevederea (cercetarea) prealabilă este o fază de conciliere având menirea de a-i permite salariatului să se apere de învinuirile ce i se aduc.

Dacă angajatorul are obligaţia să-l convoace pe salariat la întrevedere, acesta nu este ţinut să dea curs solicitării, deoarece este vorba de o garanţie instituită în favoarea sa.

În măsura în care întrevederea (cercetarea) prealabilă este *prevăzută exclusiv în interesul salariatului,* absenţa lui nu-i poate fi reproşată de către angajator. În consecinţă, neprezentarea *nu poate constitui,* în niciun caz *abatere* şi nici, *a fortiori,* motiv de concediere.

Dacă neprezentarea celui în cauză este determinată de un motiv obiectiv – de pildă, incapacitatea temporară de muncă, nu se va putea păşi la sancţionare. Pe perioada acestei incapacităţi contractul individual de muncă fiind suspendat, sunt suspendate şi termenele de aplicare a sancţiunii disciplinare[3]. Aşadar, va urma o nouă convocare.

Reamintim că, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, angajatorul are dreptul să suspende contractul individual de muncă pe durata cercetării disciplinare[4]. Suspendarea însă, poate fi dispusă doar atâta timp cât durează cercetarea şi nu poate fi extinsă peste această durată[5].

Cercetarea prealabilă se va *finaliza cu un proces-verbal/referat ori raport întocmit* de persoanele împuternicite (respectiv comisia instituită) să o efectueze în care se consemnează rezultatele acesteia, inclusiv, după caz, refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta sau de a-şi motiva poziţia ori motivarea pentru care apărările sale au fost înlăturate, propunerea de sancţionare (sau nu), sancţiunea ce poate fi aplicată etc.

Documentul astfel încheiat trebuie să aibă în vedere, desigur, faptele (şi în totalitatea lor) care se impută salariatului în cauză, nu altele sau o parte a ansamblului lor[6].

În lipsa unui atare proces-verbal care să conţină poziţia sau atitudinea celui cercetat, soluţia este anularea deciziei de sancţionare[7]. În caz de litigiu, angajatorul trebuie să depună la dosar dovada îndeplinirii procedurii disciplinare prealabile. Omisiunea lui conduce la prezumţia că, de fapt, această procedură nu a fost îndeplinită[8].

Codul muncii (art. 251) nu prevede care este valoarea concluziilor la care se ajunge în urma cercetării prealabile în ceea ce priveşte răspunderea disciplinară a celui în cauză.

---

[1] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 130.

[2] *Codul muncii francez*, din care, probabil s-a inspirat legiuitorul român, prevede: Nici o sancţiune nu poate fi aplicată salariatului, fără ca acesta să fie informat în acelaşi timp şi în scris despre abaterile grave reţinute împotriva lui (art. L 1332-1).

Atunci când angajatorul consideră că trebuie să aplice o sancţiune, el trebuie să-l convoace pe salariat, indicându-i obiectul convocării, în afara cazului în care sancţiunea ce va fi aplicată este avertismentul sau o sancţiune de aceeaşi natură care nu are incidenţă, imediată sau nu, asupra prezenţei în unitate, funcţiei, carierei sau remuneraţiei salariatului. În cursul întrevederii, salariatul poate să fie asistat de o persoană, la alegerea sa, aparţinând colectivului unităţii; angajatorul indică motivul sancţionării şi primeşte explicaţiile salariatului. Sancţiunea nu poate intervenii în mai puţin de o zi liberă şi mai mult de o lună după ziua fixată pentru întrevedere. Ea trebuie motivată şi notificată salariatului (art. L 1332-2).

[3] Bernadétte Lardy-Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysiane Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 29ème édition, Groupe Revue Fiduciaire, 2009, p. 332-333.

[4] Monica Gheorghe, *Dreptul individual la muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2015, p. 404.

[5]. Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 868/R/2008.

[6] Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 27/R/2007.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 330/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006, p. 134-135.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1909/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2012, p. 140.

Desigur că aceste concluzii nu reprezintă decât o propunere pentru organul competent al angajatorului să aplice sancțiunea disciplinară. Prin urmare, el poate, după caz:

- să-şi însuşească întocmai propunerea referitoare la fapta comisă, vinovăția sau nevinovăția salariatului respectiv, sancțiunea disciplinară, ori exonerarea de răspundere etc.;
- să nu-şi însuşească în niciun fel „propunerea", decizând el, după caz, sancționarea sau exonerarea de răspundere (ceea ce însă, reprezintă un risc atunci când se contestă sancțiunea);
- să aplice o sancțiune mai aspră sau mai puțin aspră decât cea propusă etc.[1]

34. Individualizarea şi aplicarea sancțiunii. Constatând vinovăția salariatului, după efectuarea cercetării prealabile (sau după constatarea imposibilității efectuării ei datorită culpei celui în cauză), angajatorul urmează să stabilească sancțiunea disciplinară.

El are la îndemână următoarele criterii legale:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;
b) gradul de vinovăție a salariatului;
c) consecințele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală la serviciu[2];
e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta (art. 250 din Codul muncii)[3].

Din formularea textului citat rezultă că aceste criterii sunt obligatorii, angajatorul fiind ținut să se călăuzească după ele în operațiunea de individualizare a sancțiunii disciplinare. O caracteristică importantă a criteriilor în discuție constă în *pluralitatea lor,* în sensul că acestea trebuie utilizate împreună, fără excluderea unora dintre ele. Prin urmare, stabilirea şi aplicarea sancțiunii disciplinare nu poate avea loc în mod arbitrar, ci exclusiv în funcție de analiza riguroasă şi cumulativă a criteriilor statornicite de lege[4]. Nesocotirea vreunuia dintre aceste criterii determină ca decizia de concediere să fie netemeinică şi nelegală. Cu atât mai mult se impune această soluție în cazul în care angajatorul ignoră totalitatea criteriilor menționate[5]. El nu s-ar putea apăra că regulamentul intern prevede abaterile grave care determină concedierea disciplinară. Şi în această ipoteză angajatorul va trebui să se raporteze la criteriile legale de individualizarea sancțiunii.

---

[1] Situația este diferită în cazul funcționarilor publici. Într-adevăr, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare şi funcționare a comisiilor de disciplină (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 13 noiembrie 2007), modificată ulterior prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 35/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 249 din 14 aprilie 2009) raportul comisiei de disciplină este obligatoriu pentru conducătorul autorității/instituției publice competente să dispună sancțiunea disciplinară. El poate să aplice o altă sancțiune disciplinară decât cea propusă, cu obligația să-şi motiveze decizia. În caz contrar, actul de soluționare este lovit de nulitate absolută (art. 49 şi 50). A se vedea, pentru amănunte, Anton Trăilescu, *Limitele competenței în materia aplicării sancțiunilor disciplinare prevăzute de Legea nr. 188/1999*, în „Dreptul" nr. 1/2009, p. 92-98.

[2] S-a decis într-un caz, că deşi angajatorul a apreciat că nu este necesară tragerea la răspundere disciplinară, comportamentul general al salariatului reprezintă un element de care legea condiționează individualizarea sancțiunii (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1676/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 276-277).

[3] Asemănător, art. 77 alin. (4) din Legea nr. 188/1999 prevede în cazul funcționarilor publici că la individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cazurile şi gravitatea abaterii, împrejurările în care a fost săvârşită, gradul de vinovăție şi consecințele abaterii, comportarea generală la serviciu a funcționarului public, precum şi de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni (A se vedea Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 1935 din 23 martie 2005, în „Dreptul" nr. 3/2006, p. 262-263).

În același sens, a se vedea şi art. 85 alin. (3) din Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 26 mai 2009, modificată ulterior).

[4] Şerban Beligrădeanu, *Inadmisibilitatea obstacolării dreptului instanței judecătoreşti de înlocuire a sancțiunii disciplinare, aplicată de angajator salariatului, cu o alta mai uşoară prin dispoziții înscrise în regulamentul intern al unității*, în „Dreptul" nr. 4/2007, p. 116.

[5] Instanțele de judecată investite cu contestația salariatului (inclusiv cu concedierea disciplinară) vor trebui să hotărască în acest sens (A se vedea, Alexandru Țiclea, *Criteriile de individualizare a sancțiunilor disciplinare sunt facultative?*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2015, p. 15-20).

Condițiile legale statornicite de textul legal nu sunt îndeplinite atunci când la baza aplicării sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă a existat un criteriu ce caracterizează aptitudinile profesionale ale salariatului, în sensul că acestea nu corespund funcției îndeplinite, pe care a dobândit-o prin încheierea acelui contract, întrucât pentru desfacerea disciplinară legală și temeinică a acestuia era esențial ca salariatul să fi săvârșit o abatere disciplinară[1].

În toate cazurile, organul competent să aplice sancțiunea va trebui să se preocupe cu toată atenția de *individualizarea* acesteia, de dozarea ei, ținând seama de criteriile prevăzute de lege, deoarece numai o corelare justă a sancțiunii cu gravitatea faptei este de natură să asigure realizarea rolului educativ și preventiv al răspunderii[2].

Pentru aprecierea gravității abaterii disciplinare, pot fi avute în vedere faptele cu același caracter săvârșite anterior, chiar dacă decizia de sancționare emisă în acest scop a fost anulată pe considerente de formă, iar nu de fond[3]. Dar, recunoașterea săvârșirii abaterilor disciplinare (în speță cinci la număr) nu poate constitui un factor exonerator de răspundere disciplinară (constând în concedierea sa)[4].

Rezultă din art. 248 alin. (1) al Codului muncii că sancțiunile disciplinare se află într-o anumită ordine, de la cea mai ușoară, constând în „avertisment scris", până la cea mai aspră, constând în desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă. Prin urmare, sancțiunile se aplică gradual, în funcție de fapta comisă și de gradul de vinovăție al salariatului[5] precum și de eventualele sancțiunii dispuse anterior[6]; nivelul culpei reprezintă un element esențial în stabilirea sancțiunii disciplinare[7].

De exemplu, unicitatea unei erori materiale, fără producerea vreunui prejudiciu, săvârșește cu prilejul întocmirii actelor care îi reveneau în atribuție celui în cauză nu este de natură să atragă răspunderea disciplinară a lui[8].

Tot astfel, sancțiunea va fi anulată atunci când fapta a fost comisă involuntar și nu a avut urmări prejudiciabile pentru angajator, iar salariatul anterior s-a comportat în mod corect[9].

Trebuie subliniat că ordinea de aplicare a sancțiunilor disciplinare instituită de Codul muncii nu este una întâmplătoare; aceste sancțiuni sunt în ordinea gravității lor, strict și limitativ indicate prin art. 248 alin. (1) din Codul muncii, desigur, în afara cazurilor în care prin statute profesionale, aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator.

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2795/R/2011.

[2] Atunci când angajatorul aplică o sancțiune „prea aspră în raport de gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere comportarea generală în serviciu a acestuia și faptul că nu a mai fost sancționat disciplinar anterior" va determina instanța de judecată să înlocuiască sancțiunea aplicată cu una mai ușoară (în speță 10% pe o lună cu avertismentul scris – Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3670/R/2007).

[3] Curtea de Apel Ploiești, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 51/R/2008 (Jurindex).

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4579/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2016, p. 122-131.

[5] Curtea de Apel București, Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, decizia nr. 310/2003, cit. *supra*.

[6] Curtea de Apel Ploiești, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1166/R/2008 (Jurindex).

[7] Curtea de Apel Ploiești, decizia civilă nr. 1063/1998, în *Buletinul Jurisprudenței. Culegere de practică judiciară*, semestrul I - 1998, Editura Lumina Lex, 1998, p. 244-245. Într-o cauză s-a reținut că deși salariatul a săvârșit în mod indiscutabil abateri grave, de natură a atrage o sancțiune disciplinară pe măsură, încălcând normele de comportare la locul de muncă și disciplina muncii, totuși a decis că față de persoana contestatorului care, timp de 23 de ani de când lucrează în aceeași unitate, și-a îndeplinit corect sarcinile de serviciu și nu a fost niciodată sancționat, sancțiunea disciplinară cea mai gravă nu se justifică (Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, decizia nr. 274/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2003, p. 126-128).

[8] Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia nr. 550/CM/2008 (Jurindex).

[9] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2651/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 114-119.

Aşa fiind, stabilirea sancţiunii disciplinare, adică individualizarea ei, nu poate avea loc în mod arbitrar, ci, exclusiv, în funcţie de respectarea riguroasă şi cumulativă a criteriilor legale, precis determinate[1]. Gravitatea sancţiunii trebuie să fie proporţională cu gravitatea abaterii.

Angajatorul, în raport cu fapta săvârşită, urmările produse şi vinovăţia făptuitorului, va putea să aplice chiar direct sancţiunea concedierii, indiferent dacă salariatul este sau nu la prima abatere disciplinară[2].

Art. 249 alin. (2) din Codul muncii instituie interdicţia aplicării mai multor sancţiuni pentru aceeaşi abatere. Este aplicarea cunoscutului principiu de drept *non bis in idem*. Prin urmare, salariatului vinovat i se poate aplica doar o singură sancţiune, cu caracter precumpănitor, moral sau material, după gravitatea abaterii săvârşite, chiar, dacă, prin fapta săvârşită, autorul ei ar încălca mai multe norme obligatorii de conduită, transpuse în una sau mai multe obligaţii pe care le are la locul de muncă[3].

Dar, atunci când este nerespectat Codul deontologic al profesiei ori sunt săvârşite abateri în legătură cu profesia, o asemenea faptă ilicită *va atrage o dublă sancţionare disciplinară*.

Aşa cum se arată în literatura juridică[4], de exemplu, în cazul arhitectului salariat ori funcţionar public, după aplicarea sancţiunii disciplinare dispuse, conform art. 39 şi următoarele din Legea nr. 184/2001[5], unitatea al cărui salariat (funcţionar public) este cel în cauză, pe temeiul actului de aplicare a unei atare sancţiuni, trebuie să emită o a doua decizie de sancţionare disciplinară, de data aceasta pe planul legislaţiei muncii (Codul muncii sau Statutul funcţionarilor publici, după caz), în conformitate cu această din urmă legislaţie.

La fel credem, că se pune problema şi în cazul medicilor[6], farmaciştilor[7], asistenţilor medicali[8] etc.

Însă, trebuie ştiut ce se întâmplă atunci când sancţiunea disciplinară aplicată de corpul profesional constă în suspendarea din funcţie sau excluderea din profesie, care, evident, în ceea ce îi priveşte pe salariaţi, „implică, în mod necesar, după caz, suspendarea sau încetarea raportului juridic (contractului individual de muncă)"[9].

Suspendarea exercitării profesiei este reglementată ca timp astfel: până la un an în cazul medicilor veterinari[10], psihologilor[11] şi arhitecţilor[12], pe o perioadă de 6 luni până la un an sau definitiv în cazul biochimiştilor, biologilor şi chimiştilor[1] etc.

---

[1] Curtea de Apel Craiova, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 878/CM/2008 (Jurindex).

[2] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi familie, precum şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 19/CM/2007.

În acelaşi sens s-a decis că specificul muncii salariatului şi consecinţele grave ale nerespectării sarcinilor de serviciu îndreptăţeau pe angajator să sancţioneze cu desfacerea contractului individual de muncă superficialitatea şi lipsa de responsabilitate a acestuia, chiar înainte de producerea unor evenimente cu consecinţe asupra vieţii şi integrităţii corporale a beneficiarilor produselor acestuia, atâta timp cât s-a dovedit acest risc (Tribunalul Bucureşti, Secţia a VIII a conflicte de muncă şi asigurări sociale, sentinţa civilă nr. 1363/2007, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară...*, p. 231).

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2268/R/2005, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară...*, p. 225.

[4] Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii, Comentată*, vol. XL (2/2001), Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 46; *Idem, Probleme şi efecte specifice ale răspunderii specifice ale răspunderii disciplinare şi ale jurisdicţiei acesteia în cazul salariaţilor care, în temeiul unor legi speciale, exercită anumite profesii organizate în corpuri profesionale*, în Dreptul nr. 9/2005, p. 78-95.

[5] Privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 26 iunie 2014).

[6] A se vedea art. 450-459 din Legea nr. 95/2006.

[7] A se vedea art. 623-632 din Legea nr. 95/2006.

[8] A se vedea art. 62-66 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 144/2008.

[9] Şerban Beligrădeanu, *Probleme şi efecte specifice...*, p. 82.

[10] Art. 41 lit. d) din Legea nr. 160/1998 pentru organizarea şi exercitarea profesiunii de medic veterinar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 209 din 24 martie 2014).

[11] Art. 54 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 213/2004.

[12] Art. 39 alin. (2) lit. d) din Legea nr. 184/2001 privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 26 iunie 2014).

Împărtăşim fără rezerve opinia[2] potrivit căreia sancţiunea constând în suspendarea exercitării profesiei determină suspendarea de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 50 lit. i) din Codul muncii, coroborat cu textul din legea corpului profesional în baza căruia s-a dispus, cu titlu disciplinar, suspendarea respectivă, iar excluderea din profesie va conduce la încetarea de drept a contractului, în temeiul art. 56 lit. g) din Codul muncii[3], coroborat, de asemenea, cu textul din legea specială respectivă.

35. Termenele de aplicare a sancţiunilor disciplinare. Sunt reglementate de art. 252 alin. (1) din Codul muncii. Conform acestui text, „angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o *decizie emisă în formă scrisă*, în termen de 30 de zile *calendaristice* de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei"[4].

Pronunţându-se asupra constituţionalităţii acestui text[5], înlăturându-se critica potrivit căreia „prin aplicarea termenului de 6 luni, se restricţionează dreptul de înfăptuire a justiţiei, în sensul că se împiedică tragerea la răspundere a salariatului care se face vinovat de nerespectarea normelor şi regulamentelor de disciplină la locurile de muncă prin sancţionarea faptelor săvârşite", Curtea Constituţională a reţinut că aceleaşi termene de prescripţie (de 30 de zile şi de 6 luni) ca şi cele instituite de dispoziţiile art. 252 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 au fost prevăzute şi în legislaţia anterioară [art. 13 alin. (4) din Legea nr. 1/1970 privind organizarea şi disciplina muncii în unităţile socialiste de stat, abrogată, prevederi a căror constituţionalitate a fost stabilită prin Decizia nr. 7/1999[6]]. Cu acea ocazie, Curtea a statuat, în situaţia în care nu ar exista un termen de prescripţie a aplicării sancţiunii disciplinare, „aplicarea sancţiunii, în cazul angajatului la o societate comercială, ar echivala cu imprescriptibilitatea răspunderii, consecinţă inacceptabilă şi absurdă, din perspectiva principiilor generale ale răspunderii juridice"[7].

Observăm că textul art. 252 alin. (1) din Codul muncii reglementează două termene diferite în interiorul cărora angajatorul va putea să sancţioneze salariaţii vinovaţi de nesocotirea normelor şi regulilor care compun disciplina muncii:

– unul de 30 de zile calendaristice;

– altul de 6 luni.

Într-adevăr, termenul de 30 de zile curge de la data la care reprezentantul angajatorului persoană juridică abilitat să aplice sancţiuni disciplinare (director, director general, administrator, preşedinte etc.) sau angajatorul persoană fizică *a luat cunoştinţă despre săvârşirea abaterii* (printr-o notă de constatare, referat, proces-verbal etc., având o dată certă, prin înregistrarea în registrul general al unităţii) şi *nu de la data săvârşirii faptei*[8].

---

[1] Art. 39 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 460/2003.

[2] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 86-87.

[3] Deşi acest text se referă doar la încetarea de drept a contractului individual de muncă, dacă a avut loc o retragere a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei, iar nu şi dacă s-a dispus retragerea definitivă a calităţii de membru al corpului profesional, radierea din evidenţa corpului profesional sau excluderea din profesie, totuşi soluţia se impune în mod raţional, pe baza interpretării *prin analogie*, iar nu literal-talmudică, a art. 56 lit. h) din Codul muncii, pentru a se da o eficienţă reală, într-un cadru legal şi o rezolvare într-o concepţie unitară a problemei examinate (Şerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 87-88).

[4] În cazul funcţionarilor publici, art. 77 alin. (5) din Legea nr. 188/1999 (republicată în 2007) prevede: „sancţiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârşirii abaterii disciplinare".

Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal a statuat că „cele două termene nu sunt alternative, fiind obligatoriu ca sancţiunii disciplinare să se circumscrie ambelor termene, astfel încât nerespectarea oricăruia dintre ele constituie un viciu de nelegalitate" (Decizia nr. 1107/2012, în „Dreptul" nr. 4/2013, p. 244).

[5] Prin Decizia nr. 136/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 381 din 30 aprilie 2004).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 352 din 26 iulie 1999.

[7] În acelaşi sens este şi Decizia nr. 743/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 579 din 16 august 2011).

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1797/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară...*, p. 158.

Jurisprudența și doctrina nu au fost unitare cu privire la momentul respectiv: el este unul anterior efectuării cercetării disciplinare prealabile sau coincide cu înregistrarea raportului de cercetare[1]?

Punând capăt acestei controverse, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat[2]: *„În interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, republicat, momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru aplicarea sancțiunii disciplinare este data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității".*

Desigur că decizia reprodusă anterior este una obligatorie, căreia trebuie să i se conformeze toate instanțele judecătorești competente să soluționeze conflictele de muncă, ce au ca obiect contestarea sancțiunilor disciplinare. Totodată, trebuie avută în vedere de angajator și angajați[3].

Ea are natura juridică a unui izvor de drept, e adevărat indirect[4], pentru că nu creează noi norme, ci le precizează pe cele existente[5]. Dar, are aceeași forță ca și legea.

Este, în același timp, un fapt evident că decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție este mai favorabilă angajatorilor, care au o perioadă mai mare la dispoziție pentru a dispune sancționarea disciplinară a salariaților vinovați.

În opinia noastră, totuși soluția respectivă permite unele observații.

Astfel, în baza unei analize gramaticale și literale a textului de la art. 252 alin. (1) din Codul muncii, credem că nu se poate face distincție între termenii „abatere disciplinară" și „faptă". Apreciem că numai din rațiuni stilistice legiuitorul a utilizat cei doi termeni (diferiți), care, pe fond, sunt sinonimi.

Apoi, așa cum a susținut și *Avocatul Poporului*, angajatorul, ca regulă, ia cunoștință de săvârșirea unei abateri anterior efectuării și finalizării cercetării disciplinare, printr-un „act, referat sau orice alt înscris", întocmit de cel care a *constatat direct și nemijlocit* că a fost comisă acea faptă. În cvasi-majoritatea cazurilor, este vorba de șeful direct al salariatului vinovat. De pildă, fapta respectivă poate consta în: absența nemotivată de la serviciu sau întârzierea de la program, părăsirea nejustificată a locului muncii, nerespectarea sau neîndeplinirea unei sarcini profesionale, insubordonarea, consumul de băuturi alcoolice, sustragerea de bunuri din unitate, comportament neadecvat față de colegi etc.

Rolul cercetării disciplinare *nu este acela de a constata săvârșirea abaterii, ci de a-i permite salariatului să-și exercite dreptul la apărare față de învinuirea ce i se aduce.*

Este relevantă în acest sens prevederea de la alin. (4) al art. 251 din Codul muncii: „În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare...".

Într-adevăr, funcționează prezumția de nevinovăție până la efectuarea cercetării disciplinare, dar abaterea a fost comisă, iar învinuirea s-a produs anterior acestei operațiuni.

Apoi, cercetarea disciplinară *nu* este obligatorie în cazul sancționării constând în *„avertismentul scris"* [art. 248 alin. (1) lit. a) din Codul muncii].

În această situație, de când curge termenul de 30 de zile? Un singur răspuns este posibil: de *la data sesizării* reprezentantului legal al angajatorului (printr-un act, referat etc.)

---

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Câteva aspecte controversate din Codul muncii și Legea dialogului social*, în „Dreptul" nr. 8/2012, p. 112-119. În acest sens este și Magda Volonciu, *Comentariu* (la art. 268), în *Codul muncii. Comentarii pe articole. Vol. II, Articolele 108-109*, de Alexandru Athanasiu, Magda Volonciu, Luminița Dima, Oana Cazan, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 751.

[2] Decizia nr. 16 din 12 noiembrie 2012 referitoare la recursurile în interesul legii, în interpretarea și aplicarea art. 252 alin. (1) din Codul muncii, republicat (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 817 din 5 decembrie 2012).

[3] Alexandru Țiclea, Tiberiu Țiclea, *Comentariu* la Decizia nr. 16/2012 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013, p. 35-37.

[4] Emanuel Albu, *Rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție în asigurarea interpretării și aplicării unitare a legii*, în „Curierul Judiciar" nr. 5/2005, p. 58.

[5] Ion Deleanu, *Construcția judiciară a normei juridice*, în „Dreptul" nr. 9/2004, p. 17.

de către persoana obligată (prin regulamentul intern), sau interesată ori care a luat la cunoştinţă în orice mod de comiterea abaterii.

Într-o asemenea ipoteză, vor exista două momente de când curge termenul de 30 de zile: pentru avertismentul scris – de la data sesizării menţionate, pentru celelalte sancţiuni, de *la data aducerii la cunoştinţă a rezultatelor cercetării.* După părerea noastră este o soluţie greu, dacă nu imposibil, de acceptat. Legea trebuie interpretată şi aplicată unitar!

Asemănător se pune problema şi atunci când angajatorul ignoră efectuarea cercetării prealabile, şi aplică orice sancţiune disciplinară, precum şi chiar atunci când salariatul nu dă curs convocării, neefectuându-se cercetarea [art. 251 alin. (3) din Codul muncii].

S-a considerat că „ambele termene, înăuntrul cărora trebuie aplicată sancţiunea – atât cel de 30 de zile..., cât şi cel de 6 luni – se apropie mai mult de natura termenelor de *prescripţie a răspunderii penale*"[1]. Dar, potrivit Codului penal, termenele de prescripţie curg de la momentul *săvârşirii infracţiunii* (art. 162)[2] şi nu de la data finalizării cercetării penale, prin referat întocmit de organul competent (art. 321 din Codul de procedură penală)[3].

În sfârşit, invocăm şi dreptul comparat.

În Franţa, prescripţia acţiunii disciplinare începe să curgă, potrivit art. L. 1332-4 din Codul muncii, de la acelaşi *moment subiectiv* ca şi cel prevăzut de art. art. 252 alin. (1) din Codul muncii român, şi anume de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare de către angajator.

Termenul de prescripţie este de 2 luni. Nu există o limitare în timp *obiectivă*, ca cea de 6 luni, instituită de teza finală a aceluiaşi art. 252 alin. (1) din Codul muncii. În schimb, art. L. 1332-5 din Codul muncii francez consacră aşa-numita „amnistie disciplinară", în temeiul căreia sancţiunile disciplinare mai vechi de trei ani (în raport de punerea în mişcare a unei noi acţiuni disciplinare) nu pot fi luate în calcul la aplicarea sancţiunii pentru o nouă abatere disciplinară.

Însă, cât priveşte „luarea la cunoştinţă a angajatorului despre săvârşirea abaterii disciplinare", instanţa supremă din Franţa are cu totul altă interpretare decât cea a Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, deşi redactarea celor două texte este similară. Curtea de Casaţie franceză, care are aceeaşi misiune de a asigura aplicarea unitară a legii, a apreciat că noţiunea de „angajator", în acest context, trebuie privită într-un sens foarte general. A stabilit următoarele reguli în raport de curgerea termenului de prescripţie a răspunderii disciplinare[4]:

- termenul începe să curgă de la data când *reprezentantul legal* sau *responsabilul (şeful) ierarhic* al autorului abaterii a luat cunoştinţă de săvârşirea acesteia[5];
- dacă punerea în mişcare a acţiunii disciplinare a avut loc la mai mult de două luni de la data săvârşirii abaterii disciplinare, *angajatorului îi revine sarcina probei* de a demonstra că termenul de prescripţie nu a expirat[6]. Dacă nu face această dovadă, răspunderea disciplinară a salariatului respectiv este prescrisă. Aşadar, *nu are nicio relevanţă deosebită data înregistrării vreunui document la registratura unităţii*;
- la data punerii în mişcare a acţiunii disciplinare, termenul de prescripţie se întrerupe şi, deci, începe să curgă un nou termen de două luni.

---

[1] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat,* vol. 2, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1979, p. 71.

[2] Viorel Paşca, *Drept penal. Partea Generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 354-357.

[3] A se vedea, Petre Buneci, *Drept procesul penal. Partea specială,* Editura Universitară, Bucureşti, 2009, p. 86-87.

[4] A se vedea Jean Pélissier, Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 27e édition, Ed. Dalloz, Paris, 2013, p. 758-759; Bernadette Lardy-Pélissier, Jean Pélissier, Agnés Roset, Lysiane Tholy, *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, 29e édition, Ed. Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2009, p. 336-338; A. Mazeaud, *Droit du travail*, 6e édition, Ed. Montchrestien, Paris, 2008, p. 100-101.

[5] Curtea de Casaţie franceză, camera socială, cazul nr. 94-41320, hotărâre din 30 aprilie 1997, în „Bulletin des Arrêts Chambres civiles" nr. 148/1997, p. 107.

[6] Curtea de Casaţie franceză, camera socială, cazul nr. 96-40079, hotărâre din 19 martie 1998, în „Bulletin des Arrêts Chambres civiles" nr. 159/1998, p. 117.

Decizia pe care o comentăm şi jurisprudenţa contrară care a determinat-o, demonstrează imperfecţiunile dispoziţiilor în materie. Este în sarcina legiuitorului să elimine aceste imperfecţiuni; *să indice expres momentul curgerii termenului în discuţie.*

Termenul de 30 de zile se calculează pe zile libere, adică „nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlineşte" [art. 181 alin. (1), pct. 2 din actualul Cod de procedură civilă - Legea nr. 134/2010].

Curgerea acestui termen conduce la prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancţiuni disciplinare[1].

Dacă intervine totuşi sancţionarea, aceasta va fi nelegală şi va conduce la constatarea nulităţii acesteia[2].

Termenul de 6 luni curge de la un moment obiectiv: *data săvârşirii abaterii disciplinare.* În interiorul său angajatorul trebuie să ia cunoştinţă de săvârşirea acestei abateri şi tot aici se va încadra şi termenul de 30 de zile. În mod normal, acest ultim termen va înceta anterior celui de 6 luni. Cel mult, poate înceta concomitent. În cazul în care abaterea disciplinară are caracter continuu, termenul de aplicare a sancţiunii disciplinare trebuie calculat de la ultimul act de încălcare a obligaţiei de serviciu de către salariat[3].

Angajatorul are obligaţia de a emite decizia de sancţionare în 30 de zile de la data luării la cunoştinţă despre faptă, iar acest termen, trebuie să se încadreze înlăuntrul termenului de 6 luni de la data săvârşirii faptei[4].

Şi termenul de 6 luni se va calcula în conformitate cu dispoziţiile Codului de procedură civilă, adică se va sfârşi în ziua corespunzătoare din ultima lună. Dacă ultima lună nu are o zi corespunzătoare celei în care termenul a început să curgă, termenul se împlineşte în ultima zi a acestei luni [art. 181 alin. (1) pct. 3].

Evident că şi curgerea acestui termen are drept consecinţă prescrierea dreptului angajatorului de a-l sancţiona disciplinar pe salariatul vinovat.

Într-adevăr, atât termenul de 6 luni, cât şi cel de 30 de zile sunt *termene de prescripţie a răspunderii disciplinare*[5]. Aşa fiind, ele sunt susceptibile de întrerupere sau suspendare în condiţiile dreptului comun[6].

De exemplu, s-a decis că dreptul angajatorului de a efectua cercetarea disciplinară prealabilă (şi, în consecinţă, de a aplica sancţiunea) este suspendat pe perioada în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, întrucât contractul acestuia este suspendat de drept[7]. În acest caz, se suspendă toate termenele care au legătură cu

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 385/R/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii...*, p. 384.

[2] În acest sens, este de exemplu, Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 385/R/2008.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1273/R/2008, *cit. supra.*

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1678/R/2009, *cit. supra.*

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1281/R/2009, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii...*, p. 396.

[6] Pentru o discuţie temeinică cu privire la natura juridică a acestor termene a se vedea Şerban Beligrădeanu, *nota II* la decizia civilă nr. 259 din 16 februarie 2000 a Tribunalului Arad, în „Dreptul" nr. 3/2001, p. 146-148.

A se vedea şi Şerban Beligrădeanu, *Admisibilitatea cumulului răspunderii disciplinare a salariaţilor cu răspunderea lor penală şi contravenţională*, în „Dreptul" nr. 4/2006, p. 174-177.

Dacă anterior s-a contestat caracterul de prescripţie al termenului de 6 luni, după intrarea în vigoare a Codului civil - Legea nr. 287/2009, o asemenea susţinere este lipsită de orice temei legal, deoarece conform art. 2547 din acest act normativ, dacă din lege sau din convenţia părţilor nu rezultă în mod neîndoielnic că un anumit termen este de decădere, *sunt aplicabile regulile de la prescripţie.*

[7] Curtea de Apel Timişoara, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2323/2008, în Buletinul Curţilor de Apel nr. 4/2009, Editura C.H. Beck, Bucureşti, p. 46-48.

În acest sens este Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 178/R/2008 (Jurindex).

încheierea, modificarea şi încetarea acestui contract, cu excepția situației în care acesta încetează de drept [art. 49 alin. (6) din Codul muncii]. Or, termenele statornicite de art. 252 alin. (1) din Codul muncii fac parte din cele care au legătură cu cazul concedierii disciplinare, cu încetarea contractului respectiv[1].

36. Decizia de sancționare[2]. Orice sancțiune disciplinară trebuie concretizată, materializată, într-un înscris (decizie), act unilateral al angajatorului, parte în raportul juridic de muncă respectiv[3].

În conformitate cu art. 252 alin. (2) din Codul muncii, sub sancțiunea nulității absolute[4], decizia trebuie să conțină:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contract individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată[5].

Aşadar, *pentru a fi legală, este necesar să cuprindă* toate elementele enumerate în textul citat. Lipsa unuia dintre ele va atrage nulitatea absolută a măsurii dispuse de angajator[6], hotărâtă de către instanța la care decizia a fost contestată[7]. Totodată, s-a decis că instanța de judecată investită cu soluționarea unei contestații împotriva sancționării disciplinare trebuie să aibă în vedere motivele de nelegalitate prevăzute de art. 252 alin. (2) lit. a)-f) din Codul muncii, iar nu o excepție de nelegalitate creată pe cale de interpretare[8].

Această practică este conformă cu jurisprudența Curții Constituționale[9]. Astfel, prin Decizia nr. 1765/2009[10] s-a reținut: „Aplicarea sancțiunilor disciplinare şi, în mod special, încetarea

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 348/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2015, p. 109.

[2] A se vedea şi Cap. XIV „Încetarea contractul individual de muncă", §4, pct. 20, lit. G.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 440/R/2011.

[4] Se consideră că această nulitate are caracterul unei nulități exprese, în cazul căreia legea instituie o prezumție *juris tantum* de vătămare, astfel încât beneficiarul ei nu trebuie să dovedească faptul vătămării, ci doar neobservarea formelor legale.

Caracterul normei legale este imperativ, iar încălcarea atrage indubitabil sancțiunea nulității absolute (Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 28/R/2007).

[5] S-a statuat că art. 268 alin. (2) din Codul muncii (înainte de republicare) este aplicabil în temeiul art. 93 din Legea nr. 188/1999 şi funcționarilor publici, deoarece acest din urmă act normativ „nu cuprinde dispoziții referitoare la forma şi conținutul actului de destituire din funcția publică, ca sancțiune disciplinară" (Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 3445/2005, în Dreptul nr. 4/2006, p. 277-278).

De precizat este că textul art. 268 alin. (2) (înainte de republicare) din Codul muncii a fost declarat constituțional (Decizia Curții Constituționale nr. 608/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 22 august 2007; Decizia nr. 1675/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 112 din 11 august 2009; Decizia nr. 1005/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 570 din 11 august 2010).

[6] În acest sens, sunt, de exemplu, Tribunalul Arad, Secția civilă, decizia nr. 781, 703 şi 782/2003; Curtea de Apel Timişoara, Secția comercială şi de contencios administrativ, decizia nr. 5/2006, în „Revista de drept comercial" nr. 6/2006, p. 139-140; Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 295/2008; decizia civilă nr. 6248/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 172-173.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 597/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 99.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 2075/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2014, p. 123.

[9] A se vedea, Radu Ştefan Pătru, *Interpretarea consecințelor neîntrunirii în cuprinsul deciziei de concediere a tuturor elementelor cerute de art. 252 din Codul muncii şi interpretarea corectă a sensului obligației legale de fidelitate a salariaților față de angajator*, în „Dreptul" nr. 12/2015, p. 171, nota 14.

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 112 din 19 februarie 2010.

raportului de muncă din voința unilaterală a angajatorului sunt permise cu respectarea unor condiții de fond și de formă riguros reglementate de legislația muncii, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive ale angajatorului. Mențiunile și precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conțină decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare au rolul, în primul rând, de a-l informa concret și complet pe salariat cu privire la faptele, motivele și temeiurile de drept pentru care i se aplică sancțiunea, inclusiv cu privire la căile de atac și termenele în care are dreptul să constate temeinicia și legalitatea măsurilor dispuse din voința unilaterală a angajatorului. Angajatorul, întrucât deține toate datele, probele și informațiile pe care se întemeiază măsura dispusă, trebuie să facă dovada temeiniciei și legalității acelei măsuri, salariatul putând doar să le combată prin alte dovezi pertinente. Astfel, mențiunile și precizările prevăzute de textul de lege sunt necesare și pentru instanța judecătorească, în vederea soluționării legale și temeinice a eventualelor litigii determinate de actul angajatorului".

Privind mențiunea de la lit. a), în decizie trebuie descrisă în concret fapta pentru care a fost sancționat cel în cauză. Descrierea presupune menționarea aspectelor care o individualizează: în ce constă, modalitatea în care s-a comis, în raport cu care să se poată verifica temeinicia celor reținute în sarcina salariatului. Trimiterea la dispozițiile fișei postului pretins încălcate nu are nicio relevanță față de dispozițiile legale imperative în materie[1]. Prin „descriere" trebuie să se înțeleagă prezentarea explicită a acelor aspecte care pot conduce la concluzia că fapta salariatului reprezintă o încălcare de către acesta a normelor de disciplină săvârșită în legătură cu munca sa, o înfrângere a obligațiilor izvorâte din contractul individual de muncă.

Din „descrierea faptei" trebuie să rezulte în mod concret în ceea ce a constat acțiunea sau inacțiunea săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil sau contractul individual, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici[2]. De asemenea, trebuie să rezulte în mod concret, circumstanțele procedurii sale și, în fine, toate elementele necesare pentru a creiona o imagine suficient de detaliată a faptei ilicite pentru ca atât salariatul, cât și instanța de judecată să poată avea o imagine exactă a faptei imputate[3]. În cazul refuzului de a executa o sarcină de serviciu, care constituie o inacțiune, un fapt negativ, angajatorul are obligația de a descrie faptul pozitiv contrar ceea ce ar fi trebuit îndeplinit de către salariat în exercitarea atribuțiilor sale[4].

Descrierea faptei ce constituie abatere disciplinară, raportat la actul normativ încălcat, este o obligație imperativă, prin acesta dându-i-se posibilitatea salariatului să se apere împotriva faptei reținute, decizia angajatorului fiind actul care consemnează pentru ce abatere a fost sancționat și pe care o contestă. Astfel, nu este suficient și nici legal ca pretinsa abatere să fie înscrisă numai în alte documente indicate de angajator[5], de pildă, referatul de cercetare prealabilă[6], alt referat[7], sau note de constatare[8] etc. Decizia de sancționare nu poate fi completată, deci, cu elemente

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 322/R/2011; decizia nr. 668/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a curții de Apel București pe semestrul I, 2011*, p. 227-228.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4048/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară...*, p. 275-276.

[3] Curtea de Apel Cluj, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 740/R/2010.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1818/R/2011.

[5] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 974/R/2007 (portal.just.ro).

[6] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și de familie, precum și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 99/CM/2007.

[7] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și de familie, precum și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 454/2007 (Jurindex).

[8] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 454/R/2007 (portal.just.ro)

exterioare ce ar explica mențiunile generale din cuprinsul ei[1] și nici nu i se va putea complini lipsa acestor mențiuni din, atașându-i-se un referat întocmit ulterior[2].

Menționarea faptei este insuficientă dacă nu este indicată și data comiterii ei[3]. Această dată reprezintă un element esențial pentru individualizarea faptei imputabile celui sancționat, știut fiind că orice faptă a unei persoane se petrece într-un anumit timp și un anumit loc. Indicarea momentului sau a intervalului de timp în care s-a comis abaterea este fundamentală pentru a asigura legalitatea deciziei de sancționare. Concluzia decurge firesc tocmai din interpretarea gramaticală, logică și sistematică, dar și prin coroborare a dispozițiilor art. 252 alin. (1) și alin. (2) lit. a) din Codul muncii[4]. „În lipsa individualizării în timp a abaterilor imputate, respectiv în lipsa menționării datei la care au fost săvârșite abaterile disciplinare, instanța de judecată nu poate verifica respectarea dispozițiilor legale referitoare la prescripția aplicării sancțiunii disciplinare"[5].

Nu reprezintă o descriere a faptei în sensul legii formularea „atitudine neadecvată față de instituție", ci trebuie precizat în ce a constat această atitudine[6] și nici că salariatul sancționat „a avut o atitudine ireverențioasă" față de o altă persoană de vreme ce nu s-a relevat, „în concret, în ce a constat fapta pretins săvârșită de salariat, mai precis care a fost efectiv fapta comisă. O asemenea descriere este absolut insuficientă și nu respectă exigențele impuse de art. 252 alin. (2) Codul muncii"[7].

Este, totodată, contrară legii și mențiunea generală în sensul că „s-au constatat deficiențe grave în activitatea managerială" a acelui salariat, fără a fi descrise, în concret, faptele ce constituie aceste deficiențe grave[8]. Nu este suficientă nici referirea doar la un prejudiciu patrimonial, cu atât mai mult cu cât răspunderea patrimonială și cea disciplinară sunt două forme distincte ale răspunderii juridice, specifice dreptului muncii, care, deși pot fi cumulate, nu se confundă[9].

S-a decis că „dispozițiile cu caracter imperativ ale art. 252 alin. (2) lit. a) din Codul muncii referitoare la necesitatea respectării cerințelor obligatorii de conținut pe care trebuie să le îndeplinească decizia de sancționare urmăresc punerea la adăpost a angajatului de eventuale măsuri abuzive sau nejustificate ale angajatorului[10]. Astfel, necesitatea descrierii faptei care a

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1857/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară...*, p. 280-281.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3285/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 120-124.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 718/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară...*, p. 283.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 6480/R/20011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 199-200. În același sens, este și decizia civilă nr. 1848/R/20012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 144.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3160/R/2011.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 821/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2005, p. 124 și decizia nr. 6323/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009, p. 205.

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1556/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2015, p. 124.

[8] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 974/R/2007, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 1/2008, Editura C.H. Beck, p. 43-46.

Tot astfel, s-a reținut insuficiența mențiunii, conform căreia salariatul „nu și-a îndeplinit consulturile preanestezice desemnate de seful de secție", ci era necesar să se arate „la care anume consultații se referă și când trebuiau efectuate acestea" (Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4055/LM/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 158-163).

[9] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 312/R/2011.

[10] Într-o cauză, s-a decis că art. 268 (înainte de republicare) din Codul muncii este aplicabil și funcționarilor publici, deoarece Legea nr. 188/1999 „nu cuprinde dispoziții referitoare la forma și conținutul actului de destituire din funcția publică ca sancțiune disciplinară" (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 3445/2005, în Dreptul nr. 4/2006, p. 277-278).

condus la luarea măsurii de sancționare, necesitate impusă prin textul legal menționat, are desigur în vedere descrierea amănunțită și detaliată a faptei tocmai pentru a se aprecia în concret, circumstanțiat și riguros asupra legalității măsurii de sancționare, apreciere care nu se poate realiza în absența menționării amănunțite a elementelor de descriere a faptei ce a fost apreciată de angajator ca fiind de natură a atrage măsura sancționării"[1].

Art. 252 alin. (2) din Codul muncii face distincție între *descrierea faptei*, adică indicarea situației de fapt în materialitatea ei [lit. a)], cu alte cuvinte *motivarea în fapt și motivarea în drept* [lit. d)], *adică indicarea dispozițiilor în baza cărora se aplică sancțiunea și indicarea prevederilor care au fost încălcate de salariat* [lit. b)], *cu precizarea articolului, alineatului, literei dispozițiilor* (legale, regulamentare, din contractul colectiv de muncă) *nesocotite de acesta*[2].

Curtea Constituțională a respins, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 252 alin. (2) lit. b)[3], reținând, în esență, că această dispoziție „este menită să asigure apărarea drepturilor și intereselor este menită să asigure apărarea drepturilor și intereselor legitime ale salariatului, având în vedere poziția obiectiv dominantă a angajatorului în desfășurarea raportului de muncă. Aplicarea sancțiunilor disciplinare și, în mod special, încetarea raportului de muncă din voința unilaterală a angajatorului sunt permise cu respectarea unor condiții de fond și de formă riguros reglementate de legislația muncii, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive ale angajatorului.

Mențiunile și precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conțină decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare au rolul, în primul rând, de a-l informa concret și complet pe salariat cu privire la faptele, motivele și temeiurile de drept pentru care i se aplică sancțiunea, inclusiv cu privire la căile de atac și termenele în care are dreptul să constate temeinicia și legalitatea măsurilor dispuse din voința unilaterală a angajatorului.

Angajatorul, întrucât deține toate datele, probele și informațiile pe care se întemeiază măsura dispusă, trebuie să facă dovada temeiniciei și legalității acelei măsuri, salariatul putând doar să le combată prin alte dovezi pertinente. Astfel, mențiunile și precizările prevăzute de textul de lege sunt necesare și pentru instanța judecătorească, în vederea soluționării legale și temeinice a eventualelor litigii determinate de actul angajatorului."

Privind dispozițiile art. 252 alin. (2) lit. b), remarcăm diferența față de cele ale art. 247 alin. (2), care, definind abaterea disciplinară, enumeră și normele legale sau ierarhice încălcate de salariat. De aceea, ar fi indicat să se completeze textul art. 252 alin. (2) lit. b) în sensul că, în decizia de sancționare să fie precizate, după caz, și *normele legale, ordinele și dispozițiile* încălcate de acel salariat. Oricum, angajatorul, în funcție de situația concretă, va trebui să înscrie în decizia sa și mențiunea în discuție. Motivul pentru care decizia de sancționare disciplinară trebuie să cuprindă și „precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat", rezultă din definiția abaterii disciplinare dată de art. 247 alin. (2) din Codul muncii[4].

Într-o altă cauză, dimpotrivă, s-a apreciat însă că „împotriva unui ordin de sancționare emis în temeiul Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului nu poate opera nulitatea ca sancțiune pentru nerespectarea unei condiții de formă impusă de prevederile Codului muncii.

În aceste condiții, anularea de către instanța de fond a ordinului de sancționare este nelegală, fiind rezultatul unei greșite interpretări a actului juridic dedus judecății, care nu era un act de dreptul muncii, ci era un act administrativ, emis în baza unei legi speciale, și anume Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, funcționar public cu statut special" (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia 1116/2006, în „Dreptul" nr. 4/2007, p. 248).

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1372/R/2006.

[2] A se vedea și Șerban Beligrădeanu, *Aspecte esențiale referitoare la forma, conținutul și nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii*, în „Dreptul", nr. 6/2004, p. 39.

[3] Decizia nr. 1675/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 112 din 19 februarie 2010; Decizia nr. 1243/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 915 din 22 decembrie 2011).

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 72/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 117.

S-a decis că[1] menționarea generică a Regulamentului intern, fără a individualiza o dispoziție expresă a cărei încălcare atrage calificarea ca abatere disciplinară gravă a salariatului, nu este de natură a complini cerința prevăzută de art. 252 alin. (2) lit. b) din Codul muncii. Din acest motiv decizia de sancționare disciplinară care nu cuprinde articolele din Regulamentul intern încălcate de către salariat este lovită de nulitate absolută[2]. Nu prezintă nicio relevanță, fiind nerespectată cerința legii, indicarea în decizie că salariatul a încălcat anumite instrucțiuni, norme sau proceduri, de vreme ce nu se menționează dispozițiile din regulamentul intern sau statutul de personal încălcate[3]. De asemenea, referirea doar la nerespectarea unor prevederi din fisa postului și din contractul individual de muncă nu este suficientă[4].

Numai prin indicarea în decizia de sancționare a motivelor pentru care s-au înlăturat apărările formulate de salariatul învinuit [art. 252 alin. (2) lit. c)], se asigură în mod real și efectiv dreptul lui la apărare. Chiar dacă apărările celui în cauză nu au nicio legătură cu învinuirea ce i se aduce, trebuie menționat în decizie de ce aceste apărări sunt înlăturate. În caz contrar, acea decizie este sancționată cu nulitatea absolută[5]. Dacă nu se arată în cuprinsul ei de ce apărările salariatului au fost înlăturate – simpla mențiune că acestea sunt neîntemeiate, fără a se arăta de ce, nefiind suficiente -, nu există certitudinea că aceste apărări au fost verificate efectiv de către angajator, putându-se chiar presupune că cercetarea prealabilă nu și-a atins scopul prevăzut de lege[6].

Nu se poate considera motivație pentru înlăturarea apărărilor formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare, enumerarea unor articole de lege și regulamente, așa cum s-a menționat, în decizie, fără a se face referire la apărările propriu-zise ale celui în cauză[7]. Angajatorul nu ar putea invoca alte acte exterioare deciziei de sancționare (cum ar fi referatul de corectare) deoarece motivele pentru care apărările salariatului au fost înlăturate trebuie să fie prezentate chiar în cuprinsul acelei decizii[8].

Fireşte că în situația în care cel în cauză recunoaşte faptele ce i se impută nu mai este necesar ca decizia de sancționare să cuprindă „motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat, astfel de aprecieri neexistând"[9].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1875/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară...*, p. 281; Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 685/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 237-238.

[2] Curtea de Apel Piteşti, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia nr. 507/R/2008 (Jurindex). A se vedea și Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3651/R/20012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 110-111.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1556/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2013, p. 79-88.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII–a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 6248/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2011, p. 172-173.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2660/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, p. 233.

S-a decis, neîndeplinirea măcar a uneia dintre condițiile de legalitate ale deciziei de sancționare conduce la nulitatea acesteia, independent de realitatea faptelor imputabile salariatului, reținute ca abateri disciplinare, ceea ce face de prisos analiza criticilor recurentului pe aspectul temeiniciei aceleiași decizii (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII–a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2707/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 122).

[6] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 353/R/2010.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII–a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1403/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2006, p. 112-115.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII–a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 5836/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 188-189.

[9] Curtea de Apel Piteşti, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia nr. 757/R-CM/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii...*, p. 390.

În acest sens este și Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 6478/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2013, p. 137.

Este o certitudine că art. 252 alin. (2), prin fiecare componentă a sa [deci şi în ceea ce priveşte textele de la lit. b) şi c)], statorniceşte o nulitate absolută de formă, pentru nerespectarea unei cerințe de formă *ad validitatem*, nulitate care, în lipsa unui text în sens contrar, nu se poate acoperi prin confirmare, prin arătarea faptelor abia în instanță[1]. Ea are totodată, caracterul unei nulități exprese, în cazul căreia legea instituie o prezumție de vătămare astfel încât beneficiarul prezumției nu trebuie să dovedească faptul vătămării, ci doar nerespectarea formei legale[2].

Deoarece art. 252 alin. (2) din Codul muncii dispune că „sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind obligatoriu" şi „temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică [lit. d)], adică textul legal ce prevede o atare sancțiune, „temeiul în care sancțiunea poate fi contestată" [lit. e)], adică 30 de zile de la data comunicării [art. 252 alin. (2) şi alin. (5)] şi „instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată" (art. 269 din Codul muncii), înseamnă că sancțiunea respectivă este aplicabilă şi în lipsa mențiunilor enumerate[3]. Nu este suficient ca în decizie să se facă referire la „instanța de judecată în circumscripția căreia îşi are domiciliul reclamantul", ci trebuie să se indice instanța competentă sub aspect material şi teritorial pentru a soluționa eventuala contestație a angajatului, ținând seama din acest punct de vedere de dispozițiile art. 269 din Codul muncii.

Având în vedere caracterul imperativ, de ordine publică, al prevederilor legale în discuție, se impune reiterată concluzia conform căreia orice decizie de sancționare disciplinară, pentru a fi valabilă, trebuie să îndeplinească cumulativ, toate cerințele statornicite art. 252 alin. (2) din Codul muncii. Lipsa fie şi doar a uneia dintre acestea determină consecința ca un atare act juridic să fie lipsit de nulitate[4].

Examinând excepția de neconstituționalitate a întregului text amintit mai sus, Curtea Constituțională a constatat că[5] acest text „se înscrie printre cele care au ca scop asigurarea stabilității raporturilor de muncă, a desfăşurării acestora în condiții de legalitate şi a respectării drepturilor şi îndatoririlor ambelor părți ale raportului juridic de muncă. În acelaşi timp, sunt menite să asigure apărarea drepturilor şi intereselor legitime ale salariatului, având în vedere poziția obiectiv dominantă a angajatorului în desfăşurarea raportului de muncă.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare şi, în mod special, încetarea raportului de muncă din voința unilaterală a angajatorului sunt permise cu respectarea unor condiții de fond şi de formă riguros reglementate de legislația muncii, în scopul prevenirii eventualelor conduite abuzive ale angajatorului.

Mențiunile şi precizările pe care în mod obligatoriu trebuie să le conțină decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare au rolul, în primul rând, de a-l informa concret şi complet pe salariat cu privire la faptele, motivele şi temeiurile de drept pentru care i se aplică sancțiunea, inclusiv cu privire la căile de atac şi termenele în care are dreptul să constate temeinicia şi legalitatea măsurilor dispuse din voința unilaterală a angajatorului.

---

[1] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 454/R/2007 (portal.just.ro).

[2] Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 42/R/2008.

[3] S-a considerat - evident prin înfrângerea textului legal – că mențiunea privind instanța competentă, fără indicarea în concret a acesteia, nu reprezintă motiv de nulitate absolută, întrucât instanța competentă şi termenul de introducere a contestației sunt prevăzute de lege şi au ca efect în virtutea dispozițiilor legale în materie, fără a fi necesară mențiunea în concret a acestor dispoziții care stabilesc calea de atac, termenul şi competența instanțelor judecătoreşti (Curtea de Apel Timişoara, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3300/2008, Jurindex).

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII–a pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 6080/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009, p. 203; decizia civilă nr. 1556/2013, *cit. supra*.

[5] Decizia nr. 319/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 292 din 29 martie 2007).

În acelaşi sens sunt şi Decizia nr. 383/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 31 august 2005); Decizia nr. 1231/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 119 din 14 februarie 2008); Decizia nr. 87/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 28 februarie 2008), Decizia nr. 1412/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 893 din 21 decembrie 2009), Decizia nr. 1675/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 112 din 19 februarie 2010).

Angajatorul, întrucât deține toate datele, probele și informațiile pe care se întemeiază măsura dispusă, trebuie să facă dovada temeiniciei și legalității acelei măsuri, salariatul putând doar să le combată prin alte dovezi pertinente. Astfel, mențiunile și precizările prevăzute de textul de lege sunt necesare și pentru instanța judecătorească, în vederea soluționării legale și temeinice a eventualelor litigii determinate de actul angajatorului."

Trebuie făcută precizarea că problematica legalității emiterii deciziei de sancționare disciplinară, adică respectarea condițiilor de formă impuse de art. 252 alin. (2) din Codul muncii „are prioritate față de chestiunea temeiniciei unei astfel de decizii. Pe cale de consecință, în situația în care decizia este nelegală, sancțiunea care intervine este nulitatea absolută, nemaiavând nicio relevanță împrejurarea că respectiva decizie ar fi temeinică"[1].

Evident că, pentru a fi valabilă, decizia respectivă trebuie semnată de persoana competentă să aplice sancțiunea și înregistrată în registrul general al angajatorului.

De precizat este că pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă îi este interzis angajatorului emiterea deciziei de sancționare (inclusiv constând în concedierea disciplinară)[2].

Pentru a produce efecte, decizia de sancționare trebuie comunicată salariatului. Termenul este de cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii ei [art. 252 alin. (3) din Codul muncii].

Acest termen însă nu este unul de decădere, adică necomunicarea în cadrul său nu atrage nulitatea sancționării. Este doar de *recomandare;* sancțiunea pentru necomunicare constă în lipsa producerii efectelor.

Dar dacă astfel trece termenul de 6 luni de la data comiterii faptei decizia de sancționare *va deveni caducă.*

Comunicarea se face prin predarea deciziei direct salariatului, cu semnătură de primire[3] ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta [art. 252 alin. (4) din Codul muncii] sau chiar prin fax; important este ca decizia să ajungă la cel vizat[4].

Data comunicării marchează momentul aplicării sancțiunii de la care angajatorul este îndreptățit să procedeze la executarea acesteia și de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice pentru introducerea contestației [conform art. 252 alin. (5) din Codul muncii].

S-a considerat[5] că art. 252 din Codul muncii (art. 268 înainte de republicare) este neconstituțional, el contravenind art. 21 alin. (3) și 45 din legea fundamentală[6].

Pe bună dreptate, însă, Curtea Constituțională a respins excepția reținând că obligația angajatorului, prevăzută de textul criticat, de a înscrie, sub sancțiunea nulității absolute, anumite date în decizia prin care se dispune aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare nu are nicio legătură cu dreptul oricărei persoane de acces liber la o activitate economică, la libera inițiativă și de exercitare a acestora. Persoana care accede la o activitate economică pe baza liberei sale

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1556/R/2013, *cit. supra.*

[2] Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă, dec. nr. 989/2010, în Buletinul Curților de Apel, nr. 3-4/2010, p. 90.

[3] În această situație, confirmarea de primire are caracterul unui act sub semnătură privată nefiind necesară procedura înscrierii în fals pentru contestarea semnăturii ca în cazul actelor de procedură comunicate de instanțele de judecată. Verificarea semnăturii se poate face pe calea verificării în scripte (Curtea de Apel Oradea, Secția civilă, decizia nr. 1259/R/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii...*, p. 364-365).

[4] Curtea de Apel Alba Iulia, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1181/2008 (Jurindex).

[5] A se vedea Decizia nr. 383/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 31 august 2005).

[6] Art. 21 alin. (3) stipulează: „Părțile au dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil".

Art. 45 dispune: „Accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera inițiativă și exercitarea acestora în condițiile legii sunt garantate".

inițiative şi utilizează forță de muncă salariată are obligația să respecte reglementările legale referitoare la încheierea, executarea şi încetarea contractelor individuale de muncă.

De asemenea, Curtea a reținut că întocmirea şi comunicarea deciziei de sancționare disciplinară sunt operațiuni anterioare desfăşurării procesului pentru soluționarea litigiului. Dreptul la un proces echitabil „se realizează prin posibilitatea asigurată tuturor părților procesului de a se folosi de toate regulile şi garanțiile procesuale în vederea apărării intereselor lor legitime, ceea ce nu are nicio legătură cu cerințele privind forma şi conținutul actelor de dispoziție ale angajatorului".

În ceea ce priveşte art. 250 (fost 266) şi art. 251 (fost 267) din Codul muncii, Curtea Constituțională, a decis că dispozițiile respective „au menirea şi sunt necesare atât pentru asigurarea stabilității raporturilor de muncă, cu respectarea deopotrivă a drepturilor şi a intereselor legitime ale părților raportului juridic de muncă, cât şi pentru protecția salariaților față de eventualele măsuri abuzive ori nejustificate ce ar putea fi dispuse de angajator...

Niciuna dintre normele juridice criticate nu este de natură să îngrădească dreptul oricărei părți la un proces echitabil, în situația în care se iveşte un litigiu supus soluționării instanței judecătoreşti. Din contră, aceste texte de lege servesc la rezolvarea cu celeritate, într-un termen rezonabil, a unor asemenea litigii....

Accesul liber la o activitate economică şi libera inițiativă, consacrate de art. 45 din Constituție, nu conferă drepturi şi puteri discreționare angajatorului în raporturile sale cu salariații. Aceste drepturi pot fi exercitate numai în condițiile legii"[1].

Deoarece nu este un act jurisdicțional, decizia de sancționare este *revocabilă*[2].

Revocarea constituie o manifestare de voință necondiționată şi integrală. Ea îşi produce efectele retroactiv de la data emiterii actului revocat, iar nu de la de la o dată ulterioară; angajatorul nu poate condiționa efectele revocării de un termen fixat unilateral[3]. Însă, revocarea poate interveni legal şi este posibilă până la data la care decizia sa intră în circuitul civil[4], mai precis până la momentul în care măsura angajatorului a fost confirmată ca legală şi temeinică de organul jurisdicțional competent.

37. Executarea sancțiunilor disciplinare. Este diferită în raport cu *natura* fiecăreia dintre sancțiuni. Executarea avertismentului scris se consumă prin însuşi actul comunicării lui către cel sancționat şi notării în dosarul personal al acestuia, după caz, şi în registrul general de evidență a salariaților.

Retrogradarea în funcție înseamnă repartizarea altor sarcini de muncă, inferioare celor avute anterior, pe o perioadă determinată după care persoana respectivă revine la situația dinainte.

Sancțiunile cu efect precumpănitor patrimonial, implică efectuarea modificărilor corespunzătoare, cu caracter temporar – una până la 3 luni – în statele de plată, după caz, şi de

---

[1] Decizia nr. 58/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 117 din 16 februarie 2007); Decizia nr. 1247/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 847 din 17 decembrie 2010) referitoare la dispozițiile art. 264-268 (înainte de republicarea Codului muncii din luna mai 2011); Decizia nr. 649/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 547 din 2 august 2011) referitoare la dispozițiile art. 266-268 din Codul muncii (înainte de republicarea din luna mai 2011).

De menționat este că prin Decizia nr. 608/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 577 din 22 august 2007) şi prin Decizia nr. 95/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 28 februarie 2008) Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 62 alin. (2) art. 267 şi art. 268 din Codul muncii(înainte de republicare).

De asemenea, având în vedere statuările anterioare, prin Decizia nr. 1453/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 788 din 19 noiembrie 2009), a fost respinsă excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 266-268 din Codul muncii(înainte de republicare).

[2] A se vedea Gheorghe Mohanu, *nota 2* la sentința civilă nr. 2892/1972 a jud. Petroşani, în Revista română de drept nr. 7/1971, p. 108; Alexandru Athanasiu, *Aspecte teoretice şi practice ale revocării deciziei de desfacere disciplinară a contractului de muncă şi a deciziei de imputare,* în „Revista română de drept" nr. 3/1984, p. 31-37.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția pentru conflicte de muncă şi litigii de muncă, decizia nr. 1546/2003, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2004, p. 153.

[4] Curtea de Apel Alba Iulia, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1181/2008, *cit. supra*.

personal. Desfacerea disciplinară a contractului (concedierea disciplinară) se execută prin scoaterea din evidență a persoanei sancționate și prin neprimirea ei la lucru[1].

În situația în care este vorba de suspendarea exercitării profesiei decisă de corpul profesional respectiv, după caz de excluderea din profesie, angajatorul va emite un act propriu, dar nu de sancționare disciplinară ori de concediere, ci unul prin care constată că a intervenit unul din cele două cazuri, de suspendare de drept a contractului sau de încetare de drept a acestuia[2].

§9. Contestația – calea de atac împotriva sancțiunilor disciplinare

38. Reglementare. Art. 252 alin. (5) din Codul muncii prevede că: „decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării"[3].

Acest termen începe să curgă doar de la comunicarea deciziei în formele prevăzute de art. 252 alin. (4) din Codul muncii (predată personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, în scrisoarea recomandată de acesta), neavând relevanță împrejurarea că salariatul a luat cunoștință de existența deciziei în alt mod[4]. Dar, în condițiile în care această decizie cuprinde mențiunea luării la cunoștință, fără ca ea să fie semnată de primire de către salariat, nu se poate reține tardivitatea formulării contestației (pentru că ar fi depășit termenul legal de 30 de zile)[5].

Așa fiind, în conformitate cu textul citat, orice sancțiune disciplinară, începând cu avertismentul scris și terminând cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă (concedierea disciplinară), poate fi atacată doar la instanțele judecătorești.

Este o dispoziție concordantă cu prevederile art. 269 din Codul muncii, cât și cu cele ale art. 210 din Legea dialogului social potrivit cărora judecarea conflictelor individuale de muncă este de competența tribunalului în a cărei circumscripție reclamantul (deci, salariatul sancționat) își are domiciliul sau locul de muncă.

39. Reguli procedurale de soluționare a contestației și consecințele admiterii acesteia. În temeiul art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, din punct de vedere material, o atare competență pentru judecata în fond aparține *tribunalelor*.

Dar, această regulă comportă anumite excepții.

Într-adevăr acte normative speciale, prevăd alte organe cu o asemenea competență.

Astfel, potrivit art. 280 alin. (8) din Legea educației naționale nr. 1/2011, persoanele sancționate încadrate în unitățile de învățământ preuniversitar au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la colegiul de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar, în cazul personalului de conducere, de îndrumare și de control din inspectoratele școlare și din Ministerul Educației, competența aparține Colegiului central de disciplină a acestui minister.

Aceeași lege mai prevede însă că „dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat" [art. 280 alin. (10)]. În același sens, s-a reținut[6]: chiar

---

[1] A se vedea Gheorghe Brehoi, *Executarea sancțiunilor disciplinare,* în „Dreptul" nr. 1-2 /1990, p. 46-56.

[2] Șerban Beligrădeanu, *Probleme și efecte specifice...*, p. 86-87.

[3] În același sens este și art. 268 alin. (1) lit. b) din Codul muncii.

[4] Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2323/2008, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 4/2009, Editura C.H. Beck, București, p. 46-48.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2602/R/2010.

[6] Curtea de Apel București, Secția pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, decizia nr. 6099/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2009, p. 163-164.

dacă *anterior sesizării instanței de judecată cadrul didactic a uzat de procedura prevăzută de lege, adresându-se colegiului Ministerului Educației, cu contestație împotriva angajatorului acesta nu înseamnă că el nu avea dreptul de a sesiza și tribunalul competent în materia conflictelor de muncă pentru a obține desființarea aceleiași decizii și că procedând astfel ar fi încălcat principiul exprimat în adagiul latin* ***electa una via non datur recursus ad alteram.***

S-ar putea vorbi de încălcarea acestui principiu doar dacă cele două căi de atac erau de competența unor instanțe judecătorești și nu a două organisme total diferite.

De asemenea, și actele normative privind corpurile profesionale prevăd rezolvarea plângerii de anumite organe specializate.

De pildă, în cazul sancțiunilor constând în avertisment sau vot de blam aplicate arhitecților de către colegiul director teritorial, la propunerea comisiei teritoriale de disciplină, soluționarea contestației este de competența Comisiei Naționale de Disciplină [art. 39 alin. (3)-(5) din Legea nr. 184/2001].

Tot astfel, în cazul sancționărilor constând în mustrare și avertisment aplicate asistenților medicali, soluționarea contestației revine „Biroului executiv al Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România" [art. 65 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008[1]].

În cazul celorlalte sancțiuni – suspendarea calității de membru al ordinului respectiv etc. sau retragerea definitivă a acestei calități, competența aparține instanțelor judecătorești.

Actele normative privind corpurile profesionale, nu reglementează, însă, în mod unitar competența acestor instanțe, astfel:

– art. 48 alin. (5) din Legea nr. 188/2000 dispune că hotărârea Comisiei superioare de disciplină poate fi atacată cu *contestație* la *curtea de apel*;

– art. 39 alin. (6) din Legea nr. 184/2001 precizează că *arhitectul* poate formula contestație la instanța de contencios competentă, fără a menționa care este aceasta;

– conform art. 74 alin. (11) din Legea nr. 36/1995, hotărârea Consiliului Uniunii Naționale a Notarilor Publici, prin care s-a aplicat o sancțiune disciplinară „poate fi atacată cu recurs la Curtea de Apel București";

– în situația *asistenților medicali și a moașelor*, a *biochimiștilor, biologilor și chimiștilor*, art. 65 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 144/2008 și art. 41 alin. (2) din Legea nr. 460/2003 statornicesc că instanța competentă este *judecătoria din raza teritorială* în care persoana sancționată își desfășoară activitatea;

– referitor la *psihologi*[2] și la *medicii veterinari*, Legea nr. 213/2004 și Legea nr. 160/1998 nu indică instanța judecătorească la care cei în cauză, în final, pot contesta sancțiunea aplicată[3];

- art. 459 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății[4] prevede că „împotriva deciziei de sancționare a Comisiei superioare de disciplină, în termen de 15 zile de la

---

[1] De precizat este că potrivit art. 6 din Legea nr. 554/2004, jurisdicțiile administrative speciale sunt facultative și gratuite, iar actele administrativ-jurisdicționale pot fi atacate direct la instanța de contencios administrativ.

[2] A se vedea în acest sens, Adelina Oana Duțu, *Statutul juridic al profesiei de psiholog*, Editura Universul Juridic, București, 2012, p. 216.

[3] O procedură greoaie de soluționare a contestațiilor împotriva sancțiunilor disciplinare (și de aplicare a acestora), de către consiliile de disciplină, prealabil sesizării instanței de contencios administrativ, este prevăzută de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 238 din 30 mai 2000), aprobată prin Legea nr. 427/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 23 iulie 2001).

Pentru critica textelor legale incidente în materie și soluțiile logice care se impun, a se vedea, Șerban Beligrădeanu, *Competența materială de soluționare de către instanțele judecătorești a cauzelor derivate din raportul juridic de muncă al personalului aflat sub incidența statutului personalului silvic (II)*, în „Dreptul" nr. 2/2005, p. 68-86.

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 5/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 189 din 14 martie 2016).

comunicare, medicul sancționat poate formula o acțiune în anulare la secția de contencios administrativ a tribunalului în a cărui rază își desfășoară activitatea"[1].

Este evident că și în celelalte situații, competența trebuie să revină instanțelor de contencios administrativ, iar nu celor de jurisdicție a muncii (care soluționează conflictele de drepturi) și nici a celor competente să soluționeze cauzele civile întrucât corpurile profesionale *sunt instituții de drept public.*

Așa fiind, în situația în care contestația privește actul de sancționare disciplinară al unei structuri *teritoriale* a corpului profesional, competența revine secției de contencios administrativ și fiscal a *tribunalului,* iar dacă emitentul actului contestat este structura *centrală* a corpului profesional competența în prima instanță revine aceleiași secții a *curții de apel*[2].

Însă, atunci când sancțiunea este dată pe planul legislației muncii (Codul muncii), plângerea ori contestația – indiferent de felul sancțiunii – se va soluționa exclusiv de instanța competentă să judece conflictele (litigiile) de muncă.

În ipoteza dublei sancționări disciplinare, soluționarea contestației împotriva deciziei pe planul dreptului muncii se suspendă, până la rezolvarea definitivă și irevocabilă a celei prin care se contestă sancțiunea aplicată de corpul profesional respectiv[3].

Exercitând controlul asupra temeiniciei și legalității actului de sancționare, organul de jurisdicție este îndreptățit – și, totodată, obligat în baza rolului său activ – să examineze cauza sub toate aspectele de fapt și de drept. El poate respinge plângerea – caz în care sancțiunea se consideră legală de la data aplicării ei – sau o poate admite desființând, deci, total și retroactiv sancțiunea. Dacă este vorba de concediere disciplinară, la solicitarea salariatului – contestatar, instanța va dispune și reintegrarea în muncă[4].

În situația în care este vorba de suspendarea activității sau de îndepărtarea din profesie, iar contestația a fost admisă la instanța de contencios administrativ, cel în cauză fiind salariat va putea solicita instanței de jurisdicție a muncii:

– să constate nelegalitatea suspendării sau încetării de drept a contractului individual de muncă, bazată pe sancționarea disciplinară aplicată de corpul profesional;

– să oblige angajatorul la reîncadrarea sa în funcția avută, precum și la plata despăgubirilor materiale [art. 80 alin. (1) din Codul muncii], despăgubiri pe care, ulterior, angajatorul le va recupera de la autoritatea care a aplicat sancțiunea disciplinară anulată de instanța de contencios administrativ[5].

40. Problema înlocuirii sancțiunii disciplinare. Jurisprudența și doctrina, de-a lungul timpului, nu au fost unitare în ceea ce privește posibilitatea instanței de judecată *de a înlocui sancțiunea aplicată cu o alta mai ușoară, atunci când constată că totuși cel în cauză a săvârșit o abatere disciplinară,* dar de o gravitate mai redusă care nu justifică sancțiunea maximă.

---

[1] Prin Decizia nr. 871/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 580 din 1 iulie 2008), Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor ar 451 din Legea nr. 95/2006 cu următoarea motivare: „... răspunderea disciplinară a medicilor își are temeiul în obligațiile ce izvorăsc din prevederile legilor și regulamentelor profesiei medicale, ale Codului de deontologie medicală și ale regulilor de bună practică profesională, ale Statutului Colegiului Medicilor din România ori ale deciziilor obligatorii adoptate de organele de conducere ale Colegiului Medicilor din România, obligații a căror nerespectare prejudiciază onoarea și prestigiul profesiei sau ale Colegiului Medicilor din România. Prin urmare, această formă specială de răspundere vizează strict raporturile dintre medic, pe de o parte, și categoria profesională din care face parte sau reprezentantul acestei categorii, Colegiul Medicilor din România, ale căror interese sunt prejudiciate, de cealaltă parte.

Acest cadru al răspunderii disciplinare justifică soluția legislativă criticată care consacră dreptul de a ataca în justiție decizia Colegiului Medicilor din România doar pentru medicul sancționat prin această decizie."

[2] Șerban Beligrădeanu, *Probleme și efecte specifice...*, p. 84-86.

[3] A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată*, vol. XL (vol. 2/2001), Editura Lumina Lex, București, 2001, p. 46.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII–a pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 8/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 171.

[5] Șerban Beligrădeanu, *op. cit.* p. 92-93.

Această controversă a fost şi este încă generată de o vădită lacună a legislaţiei muncii care nu indică soluţiile posibile în judecarea căilor de atac[1].

Iniţial, instanţa supremă a decis că înlocuirea sancţiunii este inadmisibilă deoarece aplicarea sancţiunilor disciplinare este de resortul exclusiv al conducerii unităţii[2].

Ulterior, sub influenţa argumentelor aduse de literatura juridică[3] aceeaşi instanţă a statuat invers: „atât organul administrativ ierarhic superior sau organul de conducere colectivă, în situaţia în care soluţionează contestaţiile introduse împotriva „sancţiunilor disciplinare", cât şi instanţa judecătorească, în cazul în care soluţionează contestaţiile de aceeaşi natură introduse împotriva desfacerii contractului de muncă au, deopotrivă, caracterul unor instanţe disciplinare învestite cu judecarea abaterii săvârşite în raport de care i-a aplicat sancţiunea contestată". Recunoscând organelor de jurisdicţie a muncii un astfel de caracter „urmează a li se recunoaşte implicit, în realizarea scopului legii, dreptul de a aplica el însele o sancţiune prin înlocuirea celei iniţiale, ori de câte ori se constată că sancţiunea aplicată este prea severă, faţă de abaterea săvârşită, dar care nu poate rămâne nesancţionată". În motivarea acestei soluţii se arată:

„Niciun text de lege nu interzice acest drept organelor respective, situaţie în care urmează a se aplica dispoziţiile de drept comun ale legislaţiei civile, care întregesc pe cele ale Codului muncii.

Potrivit acestor dispoziţii în situaţia în care se admite acţiunea sau calea de atac exercitată, singura interdicţie impusă organelor de judecată – de fond şi de control judiciar – din punctul de vedere ce interesează în problema de faţă, este de a nu crea petiţionarului o situaţie mai grea decât aceea pe care a avut-o înainte de a introduce acţiunea sau de a declanşa calea de atac[4].

Or, admiţându-se contestaţia şi înlocuindu-se sancţiunea cu o alta mai uşoară, se creează celui în cauză o situaţie mai bună decât cea avută anterior.

Dreptul organelor de jurisdicţie nu rezultă însă numai din dispoziţiile legale, ci, în primul rând, din necesitatea reclamată de însăşi natura instituţiei răspunderii disciplinare, deoarece dacă nu s-ar recunoaşte organelor arătate acest drept, s-ar anihila însăşi realizarea scopului vizat de instituţia de drept respectivă.

În situaţia în care se impune admiterea contestaţiei, dar nu s-ar recunoaşte organului de jurisdicţie a muncii şi dreptul de a înlocui sancţiunea aplicată cu o alta mai uşoară în cazul în care se reţine existenţa abaterii, ci numai anularea sancţiunii iniţiale, ar însemna ca persoana vătămată să rămână nesancţionată, ceea ce este de neconceput deoarece, pe de o parte conducerea unităţii nu mai poate aplica o nouă sancţiune pentru aceeaşi abatere celui în cauză după ce acesta a atacat pe calea contestaţiei decizia de sancţionare, iar, pe de altă parte, anulându-se sancţiunea de către organul de jurisdicţie şi absolvindu-l pe cel în cauză de orice sancţiune, hotărârea având autoritatea de lucru judecat, organul de conducere nu mai poate aplica – şi din acest punct de vedere – vreo sancţiune pentru aceeaşi abatere celui vinovat.

O asemenea finalitate ar fi contrară atât legii, cât şi caracterului educativ pe care soluţiile organelor de jurisdicţie a muncii trebuie să-l aibă, cu atât mai mult când ele sunt chemate să judece abaterile de la disciplina muncii".

---

[1] A se vedea şi Alexandru Ţiclea, *Răspunderea disciplinară. Teorie şi Jurisprudenţă,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 490.

[2] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 822/1964, în *Culegere de decizii pe anul 1964,* p. 172-174.

[3] Astfel, s-a precizat că în lipsa oricărei limitări legale exprese, controlul jurisdicţional al actului de sancţionare este devolutiv şi include dreptul organului jurisdicţional de a pronunţa o soluţie proprie. Cu alte cuvinte, organul competent este împuternicit să reţină cauza, să refacă cercetarea disciplinară, atunci când aceasta a fost deficientă, să judece şi să aplice o sancţiune disciplinară proprie, evident mai blândă decât cea iniţială, respectând principiul *„non reformatio in peius"* (a se vedea, Şerban Beligrădeanu, *În legătură cu modul de soluţionare al plângerilor făcute împotriva sancţiunilor disciplinare,* în „Revista română de drept" nr. 12/1971, p. 77-78).

[4] Tribunalul Suprem, în compunerea prevăzută de art. 39 alin. (2) şi (3) din Legea nr. 58/1978, decizia nr. 60/1978, în *Culegere de decizii pe anul 1978,* p. 210-212. În acelaşi sens au fost şi alte numeroase decizii ale secţiei civile a Tribunalului Suprem, ca, de exemplu, decizia nr. 2339/1980 în *Culegere de decizii pe anul 1980,* p. 158-159.

După o practică îndelungată în sensul celor de mai sus, după 1990, instanța supremă a decis în sens contrar, revenind la soluția adoptată în 1964; a reținut că organul competent „în cazul în care soluționează contestațiile introduse împotriva desfacerii disciplinare a contractului de muncă sunt obligate să soluționeze litigiul în limitele conferite de lege. Aceasta înseamnă că instanțele judecătorești, sesizate cu contestația angajatului împotriva unei decizii de desfacere disciplinară a contractului de muncă, urmează să confirme măsura, dacă se dovedește a fi temeinică și legală sau să o anuleze în cazul în care constată că este nejustificată. Ele nu sunt îndreptățite să adopte o altă soluție, spre exemplu, aceea de a înlocui desfacerea disciplinară a contractului de muncă cu o sancțiune mai ușoară. Soluția se impune deoarece stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare este de atributul exclusiv al conducerii, astfel că, instanțele nu aveau căderea de a aplica persoanei în cauză o altă sancțiune disciplinară"[1].

Printr-o altă decizie[2], Curtea Supremă de Justiție, fără a infirma expres soluția din 1992 (secția civilă dec. nr. 1319/1992) a reținut că *instanțele procedând la înlocuirea sancțiunii desfacerii contractului individual de muncă, cu o sancțiunea mai puțin severă, proporțional cu gravitatea abaterii pusă în sarcina contestatoarei nu s-au substituit altei puteri în stat:*

„Pentru a se considera că o instanță a depășit atribuțiile puterii judecătorești este necesar să se constate că ea a îndeplinit un act pentru care era necompetentă – îndeplinirea actului fiind specifică atributului exclusiv al altei puteri în stat, legislativă sau executivă – încălcându-se astfel principiul separației puterilor, ceea ce este de natură să tulbure ordinea constituțională".

Instanța supremă a mai precizat că această concluzie „se impune chiar în condițiile existenței unei proceduri administrativ – jurisdicționale, din moment ce hotărârea organului de jurisdicție administrativă este supusă controlului judecătoresc al instanțelor (de contencios administrativ sau al altei instanțe competente potrivit legii)".

Implicit, se revine astfel la soluția anterioară care, așa cum rezultă și din motivarea deciziei fostului Tribunal Suprem nr. 60/1978, prezintă un dublu avantaj: pe de o parte, admițându-se contestația și înlocuindu-se sancțiunea desfacerii contractului de muncă cu o alta mai ușoară se creează celui în cauză o situație mai bună decât cea avută anterior; pe de altă parte, acesta nu rămâne nesancționat, el săvârșind totuși o abatere disciplinară.

În lipsa unei poziții ferme și consecvente a instanței supreme, practica judiciară a instanțelor inferioare nu era unitară; unele procedau la înlocuirea sancțiunii disciplinare cu una mai blândă, altele nu. De aceea, în urma promovării recursului în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție a decis[3]: „Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5), raportat la art. 250 din Codul muncii, stabilește că: Instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară".

Motivarea este următoarea: „În soluționarea contestației formulate împotriva deciziei de sancționare disciplinară instanțele au competența de a analiza nu doar legalitatea, dar și temeinicia măsurii de sancționare dispuse de angajator, conform dispozițiilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii, situație în care va verifica modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile de individualizare și de stabilire a sancțiunii disciplinare.

Acest atribut al instanței judecătorești este consacrat de principiul aflării adevărului în procesul civil, legiferat de art. 22 din Codul de procedură civilă [fost art. 129 alin. (5) din vechiul Cod de procedură civilă].

---

[1] Curtea Supremă de Justiție, Secția civilă, decizia nr. 1319/1992, în *Probleme de drept din deciziile Curții Supreme de Justiție*, 1990-1992 (coord. Leonida Pastor), Editura Orizonturi, București, 1993, p. 236-238 și în Dreptul nr. 5-6/1992, p. 126.

[2] Curtea Supremă de Justiție, Secția civilă, decizia nr. 550/1995, în „Dreptul" nr. 2/1996, p. 109-110. A se vedea și *nota redacției*, la această decizie. În sensul că instanța este competentă să aplice o altă sancțiune disciplinară mai ușoară, a se vedea și Curtea de Apel Craiova, Secția civilă, decizia nr. 2186/1996, în „Dreptul" nr. 2/1997, cu *notă* (aprobativă) de Florea Ivan Ciobanu, Lidia Bărbulescu, p. 116-120.

[3] Decizia nr. 11/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 460 din 25 iulie 2013).

În raport cu problema cu care a fost sesizată prin recursurile în interesul legii din cauza pendinte, Înalta Curte observă că disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. Necesitatea respectării unei anumite ordini, a unor reguli care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun, se impune cu forța evidenței, raționament valabil pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv.

Punând în evidență importanta îndatoririi de a respecta disciplina muncii, Codul muncii o enunță ca o obligație distinctă a salariaților. Această obligație corespunde dreptului angajatorului, prevăzut în art. 247 alin. (1), de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceştia săvârşesc abateri disciplinare.

În temeiul acestui principiu, disciplina muncii semnifică în mod obiectiv un sistem de norme care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii colective.

Din punct de vedere subiectiv, al salariatului, disciplina muncii constituie o obligație juridică de sinteză, care înglobează și rezumă totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă.

Totodată, această obligație este de natură contractuală, deoarece, deşi este prevăzută generic în lege, ia naştere în mod concret, în sarcina unei persoane determinate prin încadrarea acesteia în colectivul de muncă al unei unități, ca urmare a încheierii contractului de muncă.

Încheierea contractului de muncă are ca efect subordonarea ierarhică, condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Legătura directă dintre contractul individual de muncă și răspunderea disciplinară determină atât persoanele îndrituite să aplice măsura disciplinară, cât şi condițiile şi limitele aplicării acesteia.

În acest context, în cadrul legislativ evidențiat, Înalta Curte reține că, învestită fiind cu judecarea contestației împotriva deciziei de sancționare emise de angajator, instanța are a verifica legalitatea şi temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură jurisdicțională. Pentru a aprecia asupra gravității abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancțiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanța are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispozițiilor art. 251 din Codul muncii, ci şi posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar.

În aceste condiții, dacă constată că sancțiunea disciplinară este nejustificată în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, instanța va dispune admiterea contestației, anularea parțială a deciziei contestate şi înlocuirea sancțiunii aplicate de angajator cu o altă măsură de sancționare.

Procedând în acest mod, instanțele de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor şi faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancționatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecție a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporționalității, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară şi corespunzătoare scopului urmărit.

Aceasta nu constituie o imixtiune a instanței în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancționarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancțiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanței de a exercita controlul jurisdicțional asupra legalității şi temeiniciei deciziei de sancționare, control ce include şi dreptul organului jurisdicțional de a pronunța o soluție proprie. În fond, nu instanța este cea care aplică sancțiunea disciplinară, ci, învestită fiind prin contestația salariatului, instanța doar modifică în parte decizia contestată, reținând că sub aspectul individualizării, respectiv al dozării sancțiunii, decizia este nelegală în raport cu dispozițiile art. 250 din Codul muncii, care stabileşte imperativ criteriile pe care angajatorul trebuie să le aibă în vedere cumulativ la stabilirea sancțiunii disciplinare.

În acest context, se reține că prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreționară, oricare dintre sancțiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispozițiilor legale în materie şi, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanței legal învestite cu soluționarea unui conflict de muncă privind legalitatea şi temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica şi modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârşite de către salariat.

Din moment ce, conform dispozițiilor art. 252 alin. (5) din Codul muncii, decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicția muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului şi la respectarea procedurii disciplinare, de esența controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

Procedând la înlocuirea sancțiunii, instanța nu dă altceva sau mai mult decât s-a cerut, ci restabileşte echilibrul între conduita culpabilă a salariatului şi sancțiunea disproporționată aplicată de angajator.

Prin urmare, măsura înlocuirii sancțiunii se subsumează analizei temeiniciei deciziei de sancționare.

Per a contrario, dacă instanței nu i s-ar recunoaşte plenitudinea de competență, ar însemna ca fapta disciplinară a angajatului culpabil să rămână nesancționată, ceea ce ar fi de neconceput din punctul de vedere al vătămării drepturilor şi intereselor angajatorului, căruia îi este interzisă aplicarea unei alte sancțiuni pentru aceeaşi abatere, potrivit dispozițiilor art. 249 alin. (2) din Codul muncii.

Pe de altă parte, liberul acces la instanță al salariatului ar fi iluzoriu dacă rolul instanței s-ar limita la verificarea legalității măsurii disciplinare fără a cenzura împrejurările în care a fost luată această sancțiune, lăsând salariatul la liberul arbitru al angajatorului în stabilirea şi aplicarea criteriilor de individualizare a acestei măsuri.

În cauza de față este pe deplin aplicabil raționamentul pe care Înalta Curte de Casație şi Justiție l-a făcut în Decizia nr. 16/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 817 din 5 decembrie 2012, referitor la existența unor rațiuni de analogie cu privire la modul în care legiuitorul a înțeles să reglementeze, în cadrul legilor speciale, problema pusă în discuție şi cu privire la modul în care instanțele au soluționat contestațiile împotriva măsurilor disciplinare luate de angajator în temeiul legilor speciale.

Astfel, art. 80 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, prevede că: „Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a ordinului sau dispoziției de sancționare."

În acelaşi mod, dispozițiile art. 89 alin. (4) din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea şi al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice, statuează: „Decizia de sancționare poate fi contestată în termen de 30 de zile de la comunicare, la tribunalul de muncă şi asigurări sociale în a cărui circumscripție teritorială îşi are domiciliul contestatorul."

Nu în ultimul rând, dispozițiile art. 51 alin. (3) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, stipulează că „împotriva hotărârilor prevăzute la alin (1) se poate exercita recurs în termen de 15 zile de la comunicare de către judecătorul sau procurorul sancționat ori, după caz, de Inspecția Judiciară sau de către ceilalți titulari ai acțiunii disciplinare care au exercitat-o. Competența soluționării recursului aparține Completului de 5 judecători al Înaltei Curți de Casație şi Justiție...".

Deşi în toate aceste legi speciale nu s-a prevăzut posibilitatea instanței de judecată sesizate cu o contestație împotriva deciziei prin care s-a luat o măsură disciplinară împotriva salariatului de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de către angajator, practica instanțelor este unitară, în sensul că, atunci când sancțiunea aplicată nu respectă principiul proporționalității, soluțiile pronunțate sunt de reindividualizare a sancțiunii.

În mod evident, procedând la înlocuirea sancțiunii, instanța va face aplicațiunea principiului *non reformatio in pejus*, consacrat de dispozițiile art. 481, respectiv art. 502 din Codul de procedură civilă.

Procedând în acest mod, instanța procedează la echilibrarea raporturilor dintre părți, în sensul că angajatului nu i se creează o situație mai grea decât cea avută anterior contestării măsurii disciplinare, însă asigură și realizarea scopului răspunderii disciplinare, în sensul că dacă s-ar recunoaște numai dreptul instanței de a anula sancțiunea aplicată, angajatul ar rămâne nepedepsit, nemaiputându-se aplica o nouă sancțiune pentru aceeași faptă.

Această soluție este în acord cu jurisprudența contenciosului constituțional care a statuat că „«decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente», pe această cale contestatorul având posibilitatea de a beneficia de toate garanțiile procesuale prevăzute de lege, prin administrarea probelor necesare în fața jurisdicțiilor care soluționează aceste cereri" (Decizia nr. 63 din 17 februarie 2004 a Curții Constituționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 211 din 10 martie 2004).

Înalta Curte reține că această soluție este în acord și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la aplicarea articolului 6 alin. (1) din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind accesul efectiv la o instanță imparțială și dreptul la un proces echitabil, ca obligație pozitivă a statelor în cadrul procedurilor referitoare la litigiile de drept privat purtate fie între particulari, fie între un particular și stat, prin organele ori instituțiile sale.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în examinarea respectării dreptului efectiv de acces în fața unei instanțe superioare a unui justițiabil, a statuat că protecția drepturilor individuale înseamnă „protecția unor drepturi concrete și efective, iar nu teoretice și iluzorii" (Hotărârea Airey contra Irlandei), iar obligația pozitivă a statelor semnatare este o obligație de a face, asociată în mod tradițional cu drepturile economice și sociale, fiind aceea de „a adopta măsuri rezonabile și adecvate pentru protecția drepturilor ce revin individului" (Hotărârea Lopez Ostra contra Spaniei).

Sub aspect procesual, obligația pozitivă a statelor semnatare include și obligația de a asigura o procedură judiciară echitabilă, care să permită tranșarea oricărui litigiu între persoanele private (Hotărârea Sovtransavto Holding contra Ucrainei).

Mai mult, legislația națională a statelor semnatare nu trebuie să conțină prevederi care să încalce drepturile protejate de Convenția Europeană a Drepturilor Omului ori să permită terților o conduită contrară prevederilor Convenției, ceea ce literatura de specialitate a denumit „efectul orizontal" al Convenției (Hotărârea Ghibuși contra României).

Curtea a mai statuat că în domeniul de aplicare al art. 6 din Convenție se includ și litigiile de muncă, inclusiv așa-numitul contencios disciplinar în fața instanțelor disciplinare, iar instanțelor le revine prerogativa de a efectua o examinare corespunzătoare a afirmațiilor, motivelor și probelor (Hotărârea Buzescu contra României).

Această decizie, temeinic motivată, va conduce în mod sigur, la o practică unitară în materie și va constitui un reper pentru doctrinarii dreptului muncii, cu consecința eliminării opiniilor divergente.

Așa fiind, în raport de situația concretă, în soluționarea unei contestații împotriva sancționării disciplinare instanța competentă poate:

– să confirme măsura sancționării, dacă se dovedește a fi temeinică și legală;

– să anuleze sancțiunea în cazul în care constată că este nejustificată;

– să înlocuiască sancțiunea cu o alta mai ușoară dacă apreciază că este prea aspră, față de gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost săvârșită, de gradul de vinovăție al salariatului, precum și de faptul că acesta nu a mai avut alte abateri[1].

În realitate, „nu instanța judecătorească este cea care aplică sancțiunea disciplinară (mai ușoară), ci, învestită fiind, prin contestația salariatului (așadar, fiind declanșat controlul jude-

[1] A se vedea, în acest sens, și Claudia Roșu, *op. cit.*, p. 91, precum și Șerban Beligrădeanu, *op. cit.*, p. 89.

cătoresc al actului de sancțiune disciplinară, control care, în lipsa unei reglementări legale exprese în sens contrar, este devolutiv), instanța *doar modifică în parte* decizia în litigiu (înlocuind sancțiunea aplicată prin alta mai ușoară), reținând că - parțial, sub aspectul individualizării, respectiv al „dozării" sancțiunii – decizia contestată este nelegală prin aplicarea unei sancțiuni mai severe, în raport cu legea (art. 250 Codul muncii) care stabilește, imperativ, criteriile pe care angajatorul trebuie să le aibă în vedere – cumulativ – la stabilirea sancțiunii disciplinare"[1].

Așa cum s-a reținut deja în practica judecătorească anterior, dacă s-ar accepta că rolul instanței este de a verifica doar legalitatea măsurii, iar angajatorul poate să aplice o sancțiune fără a recunoaște posibilitatea instanței de a cenzura împrejurările luării măsurii, liberul acces la instanță al salariatului ar fi iluzoriu[2]. În plus, având în vedere că instanța de judecată este îndreptățită să verifice atât legalitatea, cât și temeinicia măsurii angajatorului, în aplicarea principiului *„cine poate mai mult, poate și mai puțin"*, ea are posibilitatea de a modifica dispoziția de sancționare în ipoteza în care se constată că angajatorul a stabilit o sancțiune disciplinară mult mai severă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare.[3]

Soluția se impune chiar și în situația în care angajatorul a definit, în cadrul regulamentului intern, care sunt abaterile și sancțiunile aplicabile[4]. Într-adevăr, prin regulament intern nu pot fi stabilite alte sancțiuni disciplinare în afara celor statornicite de lege [art. 248 alin. (1) și (2) din Codul muncii], iar în aplicarea oricărei sancțiuni, trebuie să se aibă în vedere criteriile prevăzute la art. 250 din Codul muncii.

§10. Radierea disciplinară

41. Noțiune. Efecte. Prin Legea nr. 40/2011, a fost introdus un nou alineat (3), la art. 248 (fost 264) din Codul muncii, potrivit căruia „sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă."

Se observă, așadar, că legiuitorul utilizează verbul „radiază", precum și substantivul (feminin) „radierea".

A „radia", din punct de vedere juridic, semnifică „a șterge dintr-un registru, a scoate din evidență". Ca o consecință, „radiere" înseamnă rezultatul acțiunii de a radia, „ștergere dintr-un registru a inscripției privitoare la anumite acte sau drepturi"[5].

Așa fiind, radierea sancțiunii disciplinare presupune „ștergerea" acesteia din evidențele angajatorului, din dosarul personal al salariatului, „desființarea", lipsa ei de efecte.

Radierea disciplinară are un rol asemănător reabilitării penale[6] pentru că ea îndeplinește o funcție educativă, de recuperare morală a persoanelor care au nesocotit la un moment dat dispozițiile legale.

Radierea poate interveni pentru toate sancțiunile discutate, cu excepția concedierii; legea prezumă că dacă, într-o anumită perioadă de timp (12 luni) de la aplicarea sancțiunii cel în

---

[1] Șerban Beligrădeanu, *Imposibilitatea obstaculării dreptului...*, p. 117.

[2] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 496/2008 (Jurindex).

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a, pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, decizia nr. 1894/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2010, p. 109-110.

[4] În sens contrar este Ada Postolache, *Regulamentul intern și limita judecătorului în calificarea abaterii disciplinare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 106.

[5] Conform *Dicționarului Explicativ al Limbii Române*, ediția a II-a, Editura Univers Enciclopedic Gold, București, 2009, p. 906-907.

[6] Potrivit art. 169 alin. (1) din Codul penal, „reabilitarea face să înceteze decăderile și interdicțiile, precum și incapacitățile care rezultă din condamnare".

cauză nu a comis o altă abatere, se poate considera că s-a îndreptat, scopul sancțiunii fiind atins. Excluderea concedierii disciplinare de la beneficiul radierii este logică de vreme ce persoana respectivă nu mai are calitatea de salariat la acel angajator (care a dispus sancționarea și care trebuie să constate radierea)[1]. În plus, dacă ar interveni, aceasta va rămâne fără niciun efect, având în vedere că radierea nu semnifică revocarea deciziei de sancționare (de concediere) sau de anulare a ei.

Deci, radierea produce consecințe *numai pentru viitor*; ea nu are ca efect repunerea salariatului în situația anterioară (*restitutio in integrum*). De pildă, dacă a fost aplicată sancțiunea constând în diminuarea salariului (cu 5-10% pe 1-3 luni), angajatul nu este îndreptățit la restituirea sumelor reținute.

Radierea se deosebește de anularea unei sancțiuni disciplinare ilegale de către organul de jurisdicție competent. Într-adevăr, pe când radierea reprezintă un beneficiu acordat de lege, constând în limitarea în timp a unor efecte nefavorabile[2] ale sancțiunii aplicate în mod legal și/sau întemeiat, anularea unei asemenea sancțiuni (ilegale/neîntemeiate) duce la desființarea ei retroactiv, cu toate efectele pe care le presupune (aplicându-se principiul *restitutio in integrum*).

Prin reglementarea radierii sancțiunilor disciplinare a fost înlăturată lacuna existentă în Codul muncii care, la data adoptării sale (în 2003) nu a preluat și instituția reabilitării disciplinare din legislația anterioară (Legea nr. 1/1970).

Era de neconceput ca reabilitarea să fie statornicită legal, în anumite condiții, pentru condamnările penale, ca și radierea disciplinară în cazul funcționarilor publici (art. 82 din Legea nr. 188/1999), dar să nu fie prevăzută în cazul sancțiunilor disciplinare aplicate salariaților.

42. Consecințe ale sancționării disciplinare și ale radierii[3]. Sancțiunea disciplinară a unui salariat poate avea consecințe negative pentru el pe întreaga perioadă de la aplicarea sancțiunii până la momentul radierii.

Astfel, potrivit art. 250 din Codul muncii, printre criteriile de individualizare a unei sancțiuni se numără și „eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de acesta"(lit. e).

Așa fiind, comiterea unei noi abateri într-o perioadă de 12 luni de la sancționarea anterioară va determina o sancțiune mai aspră pentru că salariatul în loc să-și corecteze conduita, recidivează și nesocotește, în continuare, ordinea și disciplina la locul de muncă. Dacă intervine însă radierea, el nu se mai află în stare de „recidivă" și deci criteriul statornicit de art. 250 lit. e din Codul muncii nu mai subzistă (ca agravantă la aplicarea noii sancțiuni).

Tot astfel, în cazul concedierii pentru motive care nu privesc persoana salariatului (art. 65 și urm. din Codul muncii), când se pune problema selecției personalului și stabilirea nominală a salariaților care vor fi disponibilizați, printre criteriile prevăzute (de regulă, prin contractele colective de muncă) se află și existența unor sancțiuni disciplinare[4]. Or, dacă intervine radierea, acest criteriu devine inaplicabil.

Existența unor sancțiuni disciplinare neradiate poate constitui o piedică în ceea ce privește promovarea, acordarea unor stimulente salariale, inclusiv premii etc. Într-adevăr, prin contractele/acordurile colective de muncă, regulamentele interne ori alte acte unilaterale ale angajatorului pot fi stabilite criterii de conduită privind promovarea în funcție, în grade sau

---

[1] În sens contrar, a se vedea: Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 801; *Idem, Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii,* în „Revista română de jurisprudență" nr. 2/2011, p. 22; Brânduşa Vartolomei, *Radierea de drept a sancțiunii disciplinare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 50.

[2] Unul dintre aceste efecte (poate cel mai important), privește caracterul de abateri disciplinare repetate (în cazul săvârșirii unei noi abateri, anterior curgerii termenului legal de 12 luni), situație care poate determina aplicarea unei sancțiuni mai severe, inclusiv concedierea.

[3] Alexandru Țiclea, *Radierea disciplinară potrivit Codului muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2013, p. 18-23.

[4] Un asemenea criteriu (minimal) a fost prevăzut, de exemplu, de Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional [art. 6 alin. (4) lit. c)].

trepte profesionale, plata unor prime sau acordarea unor beneficii etc., constând în excluderea celor sancționați disciplinar. Or, de vreme ce a intervenit radierea toate aceste decăderi nu mai operează, drepturile menționate fiind posibil de dobândit.

43. Condiții. Pentru a interveni radierea, trebuie îndeplinite trei condiții.

Prima: să treacă un termen de *12 luni de la aplicarea* acelei sancțiuni. Momentul de la care curge acest termen este unul obiectiv – de la data aplicării, *care este, cu certitudine, cea a înregistrării în registrul general de evidență a deciziei de sancționare*. Prin urmare, nu are nicio relevanță data comunicării, adică cea de la care decizia respectivă produce efecte (art. 252 alin. (3) din Codul muncii) și nici dacă aceasta a fost sau nu contestată [art. 252 alin. (5)].

A doua condiție: în intervalul celor 12 luni, calculat de la aplicarea sancțiunii ce urmează a fi radiată, *acelui salariat nu i s-a aplicat o nouă sancțiune* (consecință a săvârșirii unei alte abateri). Într-o atare situație, momentul de la care se calculează termenul de 12 luni este cel de la aplicarea noii sancțiuni, care se va radia, cea anterioară rămânând „neradiată".

A treia condiție: sancționatul *să aibă calitatea de salariat la același angajator.* Indiferent de sancțiunea aplicată, dacă persoana respectivă își pierde calitatea de salariat (oricare va fi motivul încetării contractului individual de muncă)[1], radierea, deși operabilă de drept, nu mai este posibilă (întrucât nu sunt îndeplinite condițiile statornicite de lege). Aceeași soluție este valabilă și atunci când cel în cauză, ulterior, se încadrează la un alt angajator. Cel puțin două argumente susțin opinia noastră:

- *Primul:* radierea intervine, potrivit art. 248 alin. (3) din Codul muncii, cu condiția ca salariatului să nu i se aplice o nouă sancțiune în termen de 12 luni de la aplicarea sancțiunii ce se radiază. Or, dacă el nu mai are calitatea respectivă (de salariat), condiția legii, esențială, nu este îndeplinită;

- *Al doilea:* răspunderea disciplinară, *fiind una contractuală, își are izvorul într-un anumit contract individual de muncă.* De vreme ce acesta încetează, vor înceta și toate efectele ce decurg din acest contract. În plus, *principiul relativității efectelor contractului,* se opune ca un terț (un nou angajator) să constate radierea unei sancțiuni disciplinare, aplicată de un alt angajator, în temeiul unui alt (fost) contract.

În literatura juridică este identificat și un alt argument. În ipoteza unui nou angajator, acesta nu poate radia (șterge) din dosarul personal al salariatului sancțiunea, deoarece nu deține acest dosar (aflat la angajatorul care a aplicat sancțiunea), iar în dosarul întocmit de noul angajator nu figurează sancțiunea respectivă[2].

44. Constatarea „radierii". Deși radierea intervine de drept, în virtutea legii – *ope legis*, deci prin voința legiuitorului, fără să fie nevoie de aprecierea sau atitudinea angajatorului, totuși, acesta trebuie să o constate *printr-o decizie emisă în formă scrisă*. Este firească această cerință a textului [art. 248 alin. (3) din Codul muncii] de vreme ce sancțiunea a fost dispusă tot printr-o decizie emisă în formă scrisă [art. 252 alin. (1) din Codul muncii], înregistrată în evidențele angajatorului și „depozitată" în dosarul personal[3] al salariatului sancționat.

---

[1] Conform unei alte opinii, sunt supuse radierii toate sancțiunile disciplinare, inclusiv concedierea (Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, p. 801; Șerban Beligrădeanu, *Discuții cu privire la incidența radierii sancțiunii disciplinare și în cazul aplicării sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă*, în „Dreptul" nr. 12/2012, p. 136-144. În același sens este și Gabriela C. Frențiu, *Contractul individual și contractul colectiv de muncă. Conflicte colective*, Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 435; Brânduşa Vartolomei, *Radierea de drept a sancțiunilor disciplinare*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 250; Emil Lipcanu, *Discuții cu privire la unele discuții doctrinare recente, cu implicații practice*, în „Dreptul" nr. 4/2012, p. 125 și p. 130).

[2] Ovidiu Ținca, *Considerații despre contractul individual de muncă în cazul transferului întreprinderii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2013, p. 45.

[3] Conform art. 8 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011, angajatorul are obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare salariat, de a-l păstra în bune condiții la sediu, precum și de a-l prezenta inspectorilor de muncă la solicitarea acestora. Dosarul rămâne la sediul angajatorului și nu-l însoțește pe salariat.

Constatarea radierii, observăm, nu produce ea în sine efecte juridice. Adică şi în lipsa acesteia intervine radierea; actul angajatorului este necesar doar pentru o evidenţă riguroasă şi corectă. Dacă însă el omite sau refuză să constate radierea, salariatul în cauză are posibilitatea să sesizeze instanţa de judecată pentru a-l obliga pe angajator să se conformeze legii (art. 266 din Codul muncii).

45. Reabilitarea disciplinară reglementată de acte normative speciale. Prin statute profesionale este reglementată pentru anumite categorii de personal, reabilitarea disciplinară.

De pildă, art. 316 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 prevede că în cazul în care cel sancţionat nu a mai săvârşit abateri disciplinare în cursul unui an de la aplicarea sancţiunii, îmbunătăţindu-şi activitatea şi comportamentul, autoritatea care a aplicat sancţiunea poate dispune ridicarea şi radierea ei, făcând menţiunea corespunzătoare în statul personal de serviciu al celui în cauză. Această dispoziţie pare deficitară; ea reglementează numai o reabilitare facultativă, nu şi una de drept, cu caracter obiectiv, consecinţă a trecerii unei anumite durate de timp.

De asemenea, în temeiul art. 82 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, sancţiunile disciplinare se radiază de drept, după cum urmează:

a) în termen de 6 luni de la aplicare, sancţiunea disciplinară constând în „mustrare scrisă";

b) în termen de un an de la expirarea termenului pentru care au fost aplicate[1] în cazul sancţiunilor constând în „diminuarea drepturilor salariale cu 5-20 % pe o perioadă de până la 3 luni", „suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcţie publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani" şi în „retrogradarea în treptele de salarizare sau retrogradarea în funcţia publică pe o perioadă de până la un an"[2];

c) în termen de 7 ani de la aplicare, în cazul sancţiunii constând în destituirea din funcţia publică.

Se consideră[3] că soluţia din Legea nr. 188/1999 este mult mai raţională, conformă cu logica juridică. De aceea, se propune ca radierea să intervină diferenţiat în funcţie de sancţiunea aplicată: 6 luni pentru sancţiunile mai uşoare, 1 an pentru cele mai severe etc. De asemenea, se propune reglementarea posibilităţii radierii disciplinare la solicitarea salariatului după trecerea a cel puţin 6 luni de la aplicarea sancţiunii, aşa cum era prevăzut anterior[4] intrării în vigoare a actualului Cod al muncii.

---

[1] În acelaşi sens, art. 35 alin. (1) din Regulamentul de organizare şi funcţionare a Instituţiilor Avocatului Poporului (republicat în Monitorul Oficial al României Partea I, nr. 922 din 11 octombrie 2004), modificat ulterior prevede: „Sancţiunile disciplinare aplicate se radiază de drept în termen de un an de la aplicare, dacă salariatul sancţionat nu a mai săvârşit o altă abatere disciplinară în această perioadă".

[2] A se vedea şi: art. 89 din Legea nr. 7/2006 privind statutul funcţionarului public parlamentar (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 mai 2009), modificată ulterior; art. 75 din Legea nr. 293/2004 privind statutul funcţionarilor publici cu statut special din Administraţia Naţională a Penitenciarelor (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 10 aprilie 2014).

[3] Brânduşa Vartolomei, *Radierea de drept a sancţiunii disciplinare*, p. 52.

[4] Prin Legea nr. 1/1970 privind organizarea şi disciplina muncii în unităţile de stat.

Capitolul XIX

RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

§1. Definiția și trăsăturile răspunderii patrimoniale a salariaților

1. Definiția răspunderii patrimoniale. Art. 254 alin. (1) din Codul muncii prevede că „salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor"[1].

Este înlăturată astfel răspunderea materială[2] reglementată anterior de vechiul Cod al muncii (art. 102-110)[3].

---

[1] Se consideră că nu este normal ca angajatorul să răspundă și pentru eventualele daune morale produse salariatului său [art. 253 alin. (1) din Codul muncii, modificat prin Legea nr. 237/2007], iar salariatul să răspundă exclusiv pentru daunele morale produse angajatorului. Din acest motiv, se propune, *de lege ferenda, să se modifice și art. 254 alin. (1) din același cod în sensul admisibilității răspunderii salariatului și pentru prejudiciu moral* (Ion Traian Ștefănescu, *Probleme actuale legate de modificarea art. 253 alin. (1) din Codul muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2007, p. 6-7).

În esență, se motivează:

- nu se justifică, mai ales în condițiile unei economii de piață posibilitatea obligării, *numai* a angajatorului, la plata daunelor materiale sau morale, iar salariatul să răspundă exclusiv *material*, iar nu și/sau moral;
- legislația muncii, alături de finalitatea ei de protecție a salariaților, trebuie să asigure și protecția intereselor legitime ale angajatorilor;
- simetria tratamentului juridic aplicabil părților aceluiași contract impune, dacă este reglementată obligarea angajatorului la daune morale, o reglementare corespunzătoare și pentru salariați (Nota redacției la Decizia XL(40)/2007 a Înaltei Curți de Casație și Justiție – Secțiile Unite, în „Dreptul" nr. 2/2008, p. 288; Șerban Beligrădeanu, *Studii de drept român al muncii*, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 330-331).

În același sens, și anume, că „reglementarea diferită... nu se justifică, mai ales în condițiile unei economii funcționale de piață, și, ca atare, fie nu se modifica art. 253 din Codul muncii, fie se modifica, în mod corespunzător și art. 254 din același cod", a se vedea Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului contractual de serviciu al funcționarului public*, în „Dreptul" nr. 4/2009, p. 91.

Desigur, soluția propusă pare echitabilă și corespunde principiului reciprocității. Dar, trebuie avut în vedere că:

- dreptul muncii a apărut pretutindeni în lume și s-a dezvoltat ca un drept de protecție al salariaților;
- raportul juridic de muncă se caracterizează prin subordonarea salariaților față de angajator;
- prejudiciul nepatrimonial sau moral constă într-o atingere adusă acelor valori ale individului (persoană fizică) care îi definesc personalitatea. Este vorba de existență fizică, integritatea corporală și sănătatea persoanei, sensibilitatea psihică, sentimentele de afecțiune, dragoste, cinstea, demnitatea, onoarea, prestigiul profesional etc. (Gheorghe Vintilă, *Daunele morale. Studiu de doctrină și jurisprudență*, Editura Hamangiu, București, 2006, p. 20).

Totuși, este de menționat că noul Cod civil - Legea nr. 287/2009 (modificat prin Legea nr. 71/2011) prevede posibilitatea apărării drepturilor nepatrimoniale și ale persoanei juridice (art. 257).

[2] Anterior adoptării noului Cod al muncii s-a propus abandonarea răspunderii materiale, instituție proprie „dreptului socialist" (Vasile Pătulea, *Unele reflecții cu privire la răspunderea materială,* în Dreptul nr. 2/1999, p. 62-66). În același sens, a se vedea și Alexandru Athanasiu, Claudia A. Moarcăș, *Muncitorul și legea. Dreptul muncii,* Editura Oscar Print, București, 1999, p. 26-27.

[3] Răspunderea materială *continuă* însă să fie reglementată de Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 29 august 1998, aprobată prin Legea nr. 25/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 34 din 28 ianuarie 1999), care se aplică și salariaților civili din unitățile militare (aparținând Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerul Justiției, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Telecomunicații Speciale).

Aşadar, răspunderea patrimonială este una reparatorie, ca şi cea civilă clasică (după caz, contractuală sau delictuală) ori cea materială. Ea este patrimonială deoarece salariatul care a produs o pagubă angajatorului va fi obligat, cu bunurile aparţinând patrimoniului său[1] – în primul rând cu salariul – să acopere acel prejudiciu, reîntregind patrimoniul afectat.

Răspunderea patrimonială este o formă a *răspunderii juridice contractuale, care constă în obligaţia salariaţilor de a repara pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor*[2].

2. Trăsăturile răspunderii patrimoniale

A. Răspunderea patrimonială *este condiţionată de existenţa raportului juridic* de muncă dintre salariatul răspunzător şi angajatorul păgubit, raport juridic care îşi are izvorul în contractul individual de muncă.

Ea este, deci, o răspundere contractuală.

B. La baza răspunderii patrimoniale stă *vinovăţia* (*culpa*) celui în cauză. Aşadar, în cadrul ei nu funcţionează, ca regulă, prezumţia de culpă, care îndeplineşte însă un rol important la răspunderea civilă contractuală[3] şi delictuală[4]. Prin excepţie, pentru lipsuri cantitative în gestiune operează o prezumţie simplă de vinovăţie a gestionarului.

C. Răspunderea patrimonială în cadrul raporturilor juridice de muncă *este o răspundere individuală*; ea exclude, în principiu, solidaritatea, spre deosebire de raporturile juridice civile în cadrul cărora aceasta operează în temeiul unor prevederi legale şi, adeseori pe baza clauzelor stipulate de părţi[5]. În dreptul muncii, atunci când răspunderea pentru un anumit prejudiciu este plurală, ca urmare a participării mai multor persoane la producerea lui, obligaţiile de reparare a pagubelor sunt de regulă conjuncte, uneori subsidiare şi comune, nu solidare[6]. În acest mod se asigură o protecţie a salariatului, evitându-se ca el să fie pus – ca urmare a solidarităţii – în situaţia de a fi urmărit pentru o sumă mai mare decât prejudiciul efectiv cauzat din vina sa.

D. O altă caracteristică constă în *reglementarea răspunderii patrimoniale prin norme legale imperative*; modificarea ei prin clauze ale contractului de muncă, derogatorii de la lege în defavoarea salariatului, este inadmisibilă.

E. Răspunderea patrimonială, *este o răspundere integrală*[7], nu numai pentru dauna efectivă şi actuală (*damnum emergens*), ci şi pentru foloasele nerealizate (*lucrum cessans*)[8], spre deosebire de răspunderea materială care este, limitată (numai în ceea ce priveşte

---

[1] Patrimoniul este alcătuit din „totalitatea drepturilor şi obligaţiilor cu valoare economică ce aparţin unui subiect de drept" (Corneliu Bîrsan, *Drept civil. Drepturile reale principale în reglementarea noului Cod civil*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2013, p. 6).

[2] Asemănător, se afirmă că răspunderea patrimonială reglementată de Codul muncii constituie ca natură juridică, o varietate a răspunderii civile contractuale, având anumite particularităţi determinate de specificul raporturilor juridice de muncă" (Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, ediţia a III-a revizuită şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 816).

[3] Art. 1350 din Codul civil – Legea nr. 287/2009.

[4] Art. 1349 şi art. 1381 din Codul civil.

[5] Art. 1443 şi urm. din Codul civil.

[6] O excepţie de la principiul inadmisibilităţii răspunderii solidare este prevăzută în art. 28 al Legii nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanţii şi răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenţilor economici, autorităţilor sau instituţiilor publice.

[7] O răspundere patrimonială limitată este prevăzută în cazul persoanelor cu atribuţii de pază a pădurilor, care fac dovada că şi-au îndeplinit cu diligenţă şi cu bună credinţă obligaţiile de serviciu şi au luat măsurile necesare pentru evitarea producerii pagubelor, prin Metodologia, aprobată prin Ordinul nr. 769/2006 al ministrului agriculturii, pădurilor şi dezvoltării rurale (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 967 din 4 decembrie 2006), emisă în baza Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 85/2006 privind stabilirea modalităţii de evaluare a pagubelor produse vegetaţiei forestiere din păduri şi din afara acestora (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 926 din 15 noiembrie 2006).

[8] Curtea de Apel Ploieşti, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1409/2008 (Jurindex); Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2224/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudenţă relevantă a curţii de Apel Bucureşti pe semestrul I*, 2011, p. 297.

damnum emergens)[1]. Într-adevăr, potrivit art. 1531 din Codul civil, prejudiciul cuprinde pierderea efectiv suferită de creditor şi beneficiul de care acesta este lipsit[2].

F. Stabilirea răspunderii patrimoniale *nu se face unilateral* de către angajator pe calea emiterii unei decizii de imputare[3], dacă salariatul nu-şi asumă un angajament de plată în scris[4], ca în cazul răspunderii materiale sau a celei civile în cazul funcţionarilor publici, ci aceasta este posibilă numai prin înţelegerea părţilor, iar în caz de divergenţă de către instanţa de judecată.

G. Răspunderea patrimonială, spre deosebire de răspunderea civilă (contractuală) *clasică, prezintă un caracter limitat sub aspectul executării silite,* care se efectuează, de regulă, numai asupra unei cote din salariu (art. 257 din Codul muncii).

§2. Răspunderea patrimonială şi alte forme de răspundere juridică

3. Răspunderea patrimonială şi răspunderea civilă contractuală. Răspunderea patrimonială, pare o varietate a răspunderii civile contractuale[5], de vreme ce potrivit art. 254 alin. (1) din Codul muncii, „salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale...". Dar, răspunderea lor prezintă particularităţile *determinate de specificul raporturilor juridice de muncă*[6], întrucât:

– pe de o parte, ea preia „normele şi principiile răspunderii civile contractuale";

– pe de altă parte însă, cuprinde şi derogări de la această formă a răspunderii justificate tocmai de statutul de salariat al celor răspunzători[7].

Într-adevăr, răspunderea patrimonială este o sancţiune specifică ce intervine pentru săvârşirea unei fapte ilicite cauzatoare de prejudicii, în executarea unui contract şi are caracter reparator[8].

---

[1] O răspundere şi mai limitată este reglementată de Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998, care prevede următoarele:

- pentru pagubele produse unităţii militare în procesul pregătirii pentru luptă, militarii răspund material, în limita a *trei solde* lunare nete, calculate la data constatării pagubei;

- membrii formaţiunilor de protecţie civilă, precum şi comandanţii formaţiunilor de pregătire paramilitară a tineretului pentru apărare răspund material, în limita a trei salarii medii pe economie, pentru pagubele produse asupra materialelor aflate în patrimoniul Ministerului Apărării, dat în folosinţă pentru instruire şi pentru îndeplinirea misiunilor ordonate.

Partea de pagubă care depăşeşte cuantumul imputabil se scade din evidenţa contabilă a unităţii militare (art. 13 şi 14).

[2] Privind principiul reparării integrale a prejudiciului, a se vedea Liviu Pop, în Liviu Pop, Ionuţ-Florin Popa, Stelian Ioan Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligaţiile,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 562-565.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1855/R/2007, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară. Practică judiciară,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 210-211.

[4] Angajamentul de plată, sub imperiul Codului muncii, constituie doar un mijloc de probă (Curtea de Apel Braşov, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 338/M/2006, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară..,* p. 200; Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia nr. 1967/R/2008 Jurindex).

[5] În baza art. 1350 alin. (1) şi (2) din Codul civil, „răspunderea civilă contractuală este obligaţia debitorului contractual de a repara prejudiciul cauzat creditorului prin fapta sa, constând în neexecutarea ilicită *lato sensu* a prestaţiei sau prestaţiilor datorate în temeiul contractului încheiat cu creditorul său" (Liviu Pop, în Liviu Pop, Ionuţ-Florin Popa, Stelian Ion Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligaţiile,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 390).

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2224/R/2011, *cit. supra.*

[7] A se vedea: Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 117-118; *Idem, Prezentare de ansamblu şi observaţii critice asupra noului Cod al muncii,* în „Dreptul" nr. 4/2003, p. 78.

[8] Art. 1350 din Codul civil – Legea nr. 287/2009 care priveşte răspunderea civilă contractuală are următoarea redactare:

„(1) Orice persoană trebuie să îşi execute obligaţiile pe care le-a contractat.

Numai că ea îşi are izvorul *nu* într-un contract civil, ca în cazul răspunderii civile contractuale,[1] ci în contractul individual de muncă. Această împrejurare explică terminologia sa diferită. Totodată, trebuia deosebită şi de răspunderea materială.

Excepţie face răspunderea civilă a funcţionarilor publici care nu derivă dintr-un contract civil, ci din raporturile de serviciu ale acestora, formă tipică a raporturilor juridice de muncă[2].

În cazul ei, ca regulă, nu este vorba de o executare cu întârziere a obligaţiei de muncă ori de o „neexecutare propriu-zisă totală sau parţială", ci de o executare necorespunzătoare.

Tocmai aceste particularităţi ne determină să apreciem că răspunderea patrimonială are un specific propriu, care o individualizează; *ea reprezintă o formă distinctă de răspundere juridică,* proprie salariaţilor (la fel ca şi răspunderea disciplinară, de altfel). Este motivul pentru care, *nu putem însuşi* afirmaţia conform căreia „despăgubirile cauzate angajatorului prin săvârşirea de fapte ilicite...generează raporturi pur civile, iar nu de dreptul muncii[3].

Se consideră că „răspunderea reparatorie a părţilor contractului colectiv de muncă *nu* este o răspundere patrimonială în sensul art. 253 şi următoarele din Codul muncii, ci una *civilă contractuală propriu-zisă.* Decisiv în această calificare este faptul că o eventuală pagubă prilejuită de neexecutarea obligaţiilor asumate de către părţi prin contractul colectiv *nu* este cauzată nici „în timpul obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul (în cazul angajatorului), nici în legătură cu munca lor" (a salariaţilor)". Desigur că susţinerea pare corectă, dar diferenţa dintre cele două „forme" de răspundere este numai de terminologie întrucât, pe fond, există identitate între acestea[4].

4. Răspunderea patrimonială şi răspunderea civilă delictuală. În literatura juridică de specialitate[5], se apreciază că răspunderea civilă delictuală alcătuieşte dreptul comun al răspunderii civile care intervine atunci când este încălcată obligaţia generală, ce revine tuturor, şi anume aceea de a nu vătăma drepturile altuia prin fapte ilicite[6]. În acest sens, s-a statuat că „raportul dintre răspunderea civilă delictuală şi cea contractuală este cel de la general la special..., astfel încât, odată ce nu sunt îndeplinite condiţiile răspunderii civile contractuale într-o situaţie dată, în măsura în care s-a produs un fapt ilicit, culpabil, operează răspunderea delictuală pentru repararea prejudiciului"[7].

---

(2) Atunci când, fără justificare, nu îşi îndeplineşte această îndatorire, ea este răspunzătoare de prejudiciul cauzat celeilalte părţi şi este obligată să repare acest prejudiciu, în condiţiile legii.

(3) Dacă prin lege nu se prevede altfel, niciuna dintre părţi nu poate înlătura aplicarea regulilor răspunderii contractuale pentru a opta în favoarea altor reguli care i-ar fi mai favorabile."

[1] Răspunderea civilă contractuală are regimul juridic cuprins în art. 1350 şi art. 1516-1548 din Codul civil (Călina Jugastru, *Prejudiciul – repere româneşti în context european*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2013, p. 2). Ea constă în „obligaţia debitorului de a repara prejudiciul cauzat creditorului său prin neexecutarea, executarea necorespunzătoare sau cu întârziere a obligaţiilor născute valabil din contract" (Ernest Lupan, *Răspunderea civilă*, Editura Accent, Cluj-Napoca, 2003, p. 274).

[2] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Particularităţi ale răspunderii reparatorii a funcţionarilor vamali şi a comisarilor Gărzii Financiare în lumina Ordonanţelor de urgenţă ale Guvernului nr. 90/2003 şi nr. 91/2003,* în „Dreptul" nr. 12/2003, p. 38.

[3] A se vedea Marian Nicolae, *Tratat de prescripţie extinctivă,* Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 1159.

[4] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluţii actuale de reglementare din legislaţia muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor,* în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012, p. 99-100.

[5] A se vedea: Constantin Stătescu, *Fapta ilicită cauzatoare de prejudicii, ca izvor de obligaţii* (Răspunderea civilă delictuală); în Constantin Stătescu, Corneliu Bârsan, *Drept civil. Teoria generală a obligaţiilor,* Editura Hamangiu, 2008, p. 126-127; Liviu Pop, Ionuţ-Florin Popa, Stelian Ion Vidu *op. cit.,* p. 393.

[6] Privind răspunderea civilă delictuală, art. 1349 din Codul civil dispune:

(1) Orice persoană are îndatorirea să respecte regulile de conduită pe care legea sau obiceiul locului le impune şi să nu aducă atingere, prin acţiunile ori inacţiunile sale, drepturilor sau intereselor legitime ale altor persoane.

(2) Cel care, având discernământ, încalcă această îndatorire răspunde de toate prejudiciile cauzate, fiind obligat să le repare integral.

(3) În cazurile anume prevăzute de lege, o persoană este obligată să repare prejudiciul cauzat de fapta altuia, de lucrurile ori animalele aflate sub paza sa, precum şi de ruina edificiului.

(4) Răspunderea pentru prejudiciile cauzate de produsele cu defecte se stabileşte prin lege specială."

[7] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia a II-a civilă, decizia nr. 2905/2013, în „Dreptul" nr. 7/2014, p. 207.

În schimb, răspunderea contractuală, inclusiv cea patrimonială, are un caracter special, derogator; ea intervine în situația în care este încălcată o obligație concretă, stabilită printr-un contract preexistent.

Dar, atât răspunderea civilă delictuală, cât şi cea contractuală (deci şi cea patrimonială) ia naştere ca urmare a încălcării unei obligații – săvârşirii unei fapte ilicite – prin care s-a creat o pagubă în patrimoniul unei persoane.

Pot fi situații când – în ipoteza producerii unei pagube în patrimoniul angajatorului – salariatul vinovat răspunde civil delictual, *nu* patrimonial şi anume atunci când fapta prejudiciabilă nu are legătură cu munca sau cu acel contract ori este urmarea săvârşirii unei infracțiuni[1].

O atare răspundere va avea salariatul care, fără nicio legătură cu atribuțiile sale de serviciu, foloseşte un bun al angajatorului pe care îl degradează sau îl distruge.

Tot astfel, răspunde cel delegat[2], precum şi salariatul temporar[3], în ipoteza producerii unei pagube în patrimoniul unității la care a fost delegat, după caz, al utilizatorului în folosul căruia munceşte[4].

În situația în care paguba este urmarea săvârşirii unei infracțiuni, angajatorul păgubit are posibilitatea să „alăture" acțiunea sa recuperatorie celei penale (art. 19 şi urm. din Codul de procedură penală).

Aşa cum se subliniază în literatura juridică[5], nu există deosebiri semnificative între răspunderea contractuală (patrimonială) şi răspunderea civilă delictuală. Iar problema alegerii uneia dintre cele două căi este controversată ca şi problema cumulului celor două responsabilități.[6]

Totuşi, există şi deosebiri (avantajoase pentru angajatorul păgubit) determinate de alegerea, ca modalitate de dezdăunare, a răspunderii civile delictuale: răspunderea celui ce a săvârşit fapta ilicită este integrală, el fiind ținut pentru toate pagubele cauzate, atât pentru cele previzibile, cât şi pentru cele neprevizibile; într-o atare situație operează solidaritatea celor răspunzători, devenind aplicabil art. 1.382 din Codul civil, potrivit căruia în cazul în care „cei care răspund pentru o faptă prejudiciabilă sunt ținuți solidar la reparație față de cel prejudiciat".

Răspunderea civilă delictuală devine incidentă nu numai dacă *inculpatul este condamnat, ci* şi în cazul când fapta penală a fost amnistiată, a intervenit prescripția ori decesul suspectului ori al inculpatului persoană fizică[7], s-a dispus încetarea procesului penal în baza unei legi speciale de grațiere sau de amnistie, întrucât şi în aceste cazuri paguba este *urmarea unei infracțiuni*, precum şi în situația în care a intervenit înlocuirea răspunderii penale[8].

Aşadar, în cazul în care paguba produsă angajatorului este urmarea unei infracțiuni, intervenția răspunderii civile delictuale este pe deplin justificată.

Recuperarea pagubei se face însă în conformitate cu normele specifice răspunderii patrimoniale în cazurile în care a intervenit, clasarea, scoaterea de sub urmărire, încetarea urmăririi penale, achitarea sau încetarea procesului penal deoarece *fapta nu mai poate fi considerată infracțiune* şi nu poate fi sancționată ca atare.

Se înțelege că în situația răspunderii civile delictuale nu sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii (art. 254-255) privind răspunderea patrimonială[9].

---

[1] Curtea de Apel Alba Iulia, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 524/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea disciplinară*..., p. 235.

[2] A se vedea art. 43-44 din Codul muncii.

[3] A se vedea art. 88 şi urm. din Codul muncii.

[4] Desigur că în ambele situații cel păgubit poate formula şi acțiune în despăgubire împotriva angajatorului care a dispus delegarea, respectiv a agentului de muncă temporară, acesta, la rândul său putând regresa împotriva salariatului conform art. 254 din Codul muncii.

[5] A se vedea Constantin Stătescu, *op. cit.*, p. 126 şi urm.

[6] A se vedea, Cătălina Jugăstru, *Prejudiciul...*, p. 3-8.

[7] Art. 16 alin. (1) lit. f) din Codul de procedură penală.

[8] Art. 16 alin. (1) lit. e) din Codul de procedură penală, combinat cu art. 152-159 din Codul penal.

[9] În acelaşi sens a se vedea: Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p. 118; *Idem*, *Prezentare de ansamblu* ..., p. 79.

5. Răspunderea patrimonială şi răspunderea materială. Răspunderea materială[1], aşa cum a fost ea reglementată de Codul muncii anterior (art. 102-109) şi cum este prevăzută de Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998[2], la fel ca răspunderea patrimonială, reprezintă o *formă a răspunderii juridice, care constă în obligaţia celor încadraţi, în special a militarilor, de a repara, în condiţiile şi limitele prevăzute de lege, prejudiciul cauzat unităţii, din vina şi în legătură cu munca lor.*

Deci, şi ea este o răspundere contractuală bazată pe culpă, are un caracter reparator, iar cel obligat la acoperirea pagubei are calitatea de angajat, respectiv militar[3]. De asemenea, în ambele situaţii, suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului.

Dar, între cele două categorii de răspundere există şi deosebiri.

Prima deosebire constă în aceea că răspunderea materială este o răspundere limitată; ea priveşte numai daunele efective (*damnum emergens*), nu şi foloasele nerealizate (*lucrum cessans*), ca în cazul răspunderii patrimoniale (sau a celei civile contractuale).

Răspunderea materială este chiar mai limitată în condiţiile prevăzute de Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998, astfel:

– pentru pagubele produse unităţii militare în procesul pregătirii pentru luptă, militarii răspund material, în limita a *trei solde nete,* calculate la data constatării pagubei;

– membrii formaţiunilor de protecţie civilă, precum şi comandanţii formaţiunilor de pregătire paramilitară a tineretului pentru apărare răspund material, în limita a trei salarii medii pe economie, pentru pagubele produse asupra materialelor aflate în patrimoniul Ministerului Apărării, date în folosinţă pentru instruire şi pentru îndeplinirea misiunilor ordonate (art. 13).

A doua deosebire: stabilirea şi recuperarea prejudiciului în cadrul răspunderii materiale se efectuează *unilateral* de către angajatorul păgubit, după o procedură specială, care presupune emiterea deciziei de imputare, după caz, asumarea angajamentului de plată ce constituie titlu executoriu[4].

Această procedură este exclusă în cazul răspunderii patrimoniale.

6. Răspunderea patrimonială şi răspunderea pentru daune morale[5]. În urma modificării art. 253 alin. (1) din Codul muncii prin Legea nr. 237/2007[6], *a fost reglementată expres,*

---

[1] Printre lucrările referitoare la această instituţie a dreptului muncii, menţionăm: Şerban Beligrădeanu, *Răspunderea materială a angajaţilor,* Editura Ştiinţifică, Bucureşti, 1961; Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii, Răspunderea materială,* Universitatea din Bucureşti, 1977; *Ibidem, Dreptul muncii,* Editura Didactică şi Pedagogică Bucureşti, 1985, p. 182-223; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii,* Tratat, vol. III, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1979, p. 81-289; Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii,* ediţia a II-a revăzută şi adăugită, Editura All Beck, Bucureşti, 2001, p. 595-647, Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 746-780.

[2] Privind problematica acestei reglementări, a se vedea: Şerban Beligrădeanu, *Examen de ansamblu asupra Ordonanţei Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor,* în „Dreptul" nr. 12/1998, p. 3-8; Ion Traian Ştefănescu, *Răspunderea materială a militarilor,* în Raporturi de muncă nr. 11/1998, p. 44-47; Teodor Bodoaşcă, *Unele aspecte tipice referitoare la noua reglementare privind răspunderea materială a militarilor,* în „Dreptul" nr. 2/1999, p. 67-77.

Curtea Constituţională, prin Decizia nr. 366/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 781 din 6 noiembrie 2003) a constatat că dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 121/1998 sunt conforme cu legea fundamentală. Ele prevăd un regim special, aplicabil militarilor, care nu exclud liberul acces la justiţie. În plus, instituirea unor proceduri administrativ jurisdicţionale „nu contravine dispoziţiilor constituţionale, atât timp cât decizia organului administrativ de jurisdicţie poate fi atacată în faţa unei instanţe judecătoreşti, iar existenţa unor organe administrative de jurisdicţie nu duce la înlăturarea intervenţiei instanţelor judecătoreşti, în acelaşi sens fiind şi jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului (Cazul Le Compte, Van Leuven şi De Meyere contra Belgiei, 1981)".

[3] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 477/2009, în Buletinul Casaţiei nr. 2/2009, p. 5-6 şi în „Dreptul" nr. 11/2009, p. 238.

[4] A se vedea art. 22-26 din Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor.

[5] Actualul Cod civil – Legea nr. 287/2009 reglementează apărarea drepturilor nepatrimoniale în art. 252-257 şi art. 1391.

Astfel, art. 252 prevede: „Orice persoană fizică are dreptul la ocrotirea valorilor intrinseci fiinţei umane, cum sunt viaţa, sănătatea, integritatea fizică şi psihică, libertatea de conştiinţă, creaţia ştiinţifică, artistică, literară sau tehnică."

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 497 din 25 iulie 2007.

ceea ce pune capăt disputelor doctrinare şi poate reprezenta un motiv pentru ca jurisprudenţa să capete un caracter unitar, *răspunderea angajatorului şi pentru prejudiciile morale produse salariaţilor*[1].

Curtea Constituţională decisese anterior[2] că, textul menţionat din Codul muncii nu constituie un impediment pentru salariaţii care se consideră discriminaţi la locul de muncă de a se adresa instanţei judecătoreşti, pe calea dreptului comun, pentru a solicita repararea prejudiciilor morale, nepatrimoniale suferite în legătură cu serviciul, aşa cum prevede art. 21 alin. (1) [art. 27 alin. (1) după republicare] din Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare.[3] Conform art. 1 alin. (2) lit. e) din Ordonanţă, principiul egalităţii dintre cetăţeni, al excluderii privilegiilor şi discriminării sunt garantate şi în ceea ce priveşte exercitarea dreptului la muncă, libera alegere a ocupaţiei, condiţii de muncă echitabile şi satisfăcătoare, salariu egal pentru muncă egală, remuneraţie echitabilă şi satisfăcătoare. De altfel, solicitarea de despăgubiri, inclusiv morale, este prevăzută de art. 31 alin. (1) din Legea nr. 202/2002, în cazul discriminării bazate pe criteriul de sex.

Curtea Constituţională a mai observat[4] că deoarece dispoziţiile legale precizează că angajatorul este obligat să despăgubească pe salariat în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale nu este exclusă „posibilitatea salariatului, care a suferit prejudicii morale din culpa angajatorului, să solicite despăgubiri în temeiul normelor de drept comun, referitoare la răspunderea civilă delictuală".

Ulterior, după modificarea textului respectiv şi reglementarea expresă a daunelor morale în favoarea salariaţilor, a reţinut[5]: „critica de neconstituţionalitate care viza imposibilitatea angajării răspunderii contractuale a angajatorului pentru daune morale a rămas fără obiect, legiuitorul reglementând expres obligaţia acestuia de a-l despăgubi pe salariatul care a suferit un prejudiciu moral din culpa sa".

S-a reţinut, pe bună dreptate, că daunele morale „se încadrează în categoria prejudiciului personal nepatrimonial", fiind vorba, uneori, de un „prejudiciu de imagine şi a unei suferinţe psihice"[6]. Ele se acordă atunci când printr-o faptă ilicită sunt afectate *onoarea* – ceea ce înseamnă pierderea consideraţiei semenilor – sau *reputaţia,* adică aprecierea de care se bucură persoana în societate[7].

În practică, ca regulă, s-a pus problema acordării de daune morale în cazul concedierii sau sancţionării disciplinare a salariaţilor. S-a considerat că răspunderea angajatorului pentru prejudiciul moral suferit de salariat în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu sau în legătură cu serviciul este posibilă numai dacă sunt întrunite cumulativ condiţiile răspunderii civile contractuale, inclusiv cele ce privesc existenţa faptei ilicite şi a vinovăţiei angajatorului. Vinovăţia poate fi prezumată, potrivit regulilor dreptului comun, numai atunci când, fie creditorul dovedeşte nesocotirea unei obligaţii de a nu face, fie debitorul nu dovedeşte executarea unei obligaţii de a da sau de a face.

Enumerarea unor drepturi fundamentale pretins încălcate fără indicarea modului în care li s-a adus atingerea prin fapte ilicite culpabile, concrete şi probate nu poate conduce la antrenarea răspunderii angajatorului[8].

Totodată, simpla afirmaţie în sensul că prejudiciul moral constă în „agravarea stării de sănătate prin stres, diminuarea subzistenţei, oprimarea, discriminarea şi ignorarea lor prin

---

[1] În sensul că este posibilă o asemenea răspundere, a se vedea Ion Traian Ştefănescu, *Probleme actuale...*, p. 5.

[2] Decizia nr. 721/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 962 din 30 noiembrie 2006).

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.

[4] Decizia nr. 379/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 979 din 25 octombrie 2004).

[5] Decizia nr. 980/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 811 din 28 noiembrie 2007).

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4200/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 148-149.

[7] Ovidiu Ungureanu, Cornelia Munteanu, *Consideraţii în legătură cu dreptul la onoare – drept al personalităţii,* în „Dreptul" nr. 7/2014, p. 127.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2268/R/2005, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravenţională şi penală. Practică judiciară,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2009, p. 20.

nesoluționarea tuturor cererilor, precum şi prin necomunicarea înscrisurilor, pentru a împiedica accesul la justiție, fără un suport probator strict necesar, nu este suficientă pentru a se putea stabili concret şi efectiv care au fost drepturile subiective nepatrimoniale încălcate[1].

În sinteză, s-a reținut[2]: „acordarea de daune morale este condiționată de producerea unui minimum de probe şi de indicii din care să rezulte atât existența prejudiciului moral adus salariatului, cât şi întinderea acestuia, întrucât nu se poate prezuma nici existența, nici întinderea prejudiciului personal nepatrimonial din însuşi faptul luării unei măsuri disciplinare, chiar netemeinică sau nelegală, cu atât mai mult cu cat această măsura a afectat salariata doar o perioada foarte scurta de timp si pentru care aceasta a primit deja despăgubiri.

Pe de altă parte, pentru a fi reparat, prejudiciul trebuie să aibă o anumită gravitate, să se datoreze culpei angajatorului, care să-l fi sancționat pe nedrept şi să fi rezultat în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Susținerea recurentei reclamante, în sensul lezării imaginii şi a producerii unor consecințe negative pe plan social şi profesional, chiar plauzibilă în astfel de situații, nu poate fi primită, în condițiile în care instanța a dispus deja repararea prejudiciului material produs în patrimoniul salariatei". Aşa fiind, „atingerea adusă unor valori sau atribute personale, nepatrimoniale, ca urmare unei fapte ilicite săvârşite cu vinovăție de angajator, de natură să justifice acordarea unor despăgubiri, trebuie dovedită în concret", pe baza unor probe administrate în cauză care să conducă la o atare concluzie[3].

În schimb, au fost acordate daune morale pe motivul că angajatorul nu a luat măsurile necesare pentru asigurarea securității şi sănătății în muncă, ceea ce a condus la îmbolnăvirea gravă a salariatului.

Afecțiunile respective i-au produs acestuia „suferințe fizice şi psihice deosebit de grave, constând în internarea spitalicească, tratament ambulatoriu şi având în vedere natura incurabilă a acestora" se consideră că ele „reprezintă elemente rezonabile în acordarea într-un cuantum suficient de satisfăcător a daunelor morale solicitate, care vor contribui, astfel, la continuarea tratamentelor şi ameliorarea suferințelor pe viitor, reprezentând, totodată, o speranță în diminuarea efectelor negative ale acestor afecțiuni asupra sănătății sale"[4]. În acelaşi sens, s-au acordat daune morale pentru pierderea capacității de muncă datorată îmbolnăvirii profesionale prin expunerea la noxe[5].

De asemenea, au fost acordate daune morale pentru prejudicierea imaginii salariatului datorită afişării la sediul unității a unei copii a plângerii penale împotriva acestuia, precum şi a deciziei de suspendare a raporturilor de muncă. Totodată, prin suspendarea repetată a acestor raporturi după ce prin hotărâre judecătorească irevocabilă a fost reintegrat în muncă, i s-a creat o stare de nesiguranță a locului de muncă şi de stres[6].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4545/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2009, p. 169-172.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1866/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2009, p. 139-140; decizia civilă nr. 4200/R/2012, *cit. supra*.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 4583/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 139.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 564/R/2008; Tribunalul Teleorman, Secția civilă, decizia nr. 1674/2007.

Într-o altă cauză s-a reținut: „Chiar dacă s-ar aprecia că reclamanta, urmare a diminuării certe a capacității sale de muncă, ar putea realiza venituri, ea este îndreptățită la echivalentul bănesc al efortului suplimentar pe care trebuie să-l depună în acest scop, printr-o cantitate mai mare de muncă, prin sporire a intensității acesteia, de natură a grăbi epuizarea fizică" (Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 56266/2008, în Pavel Perju, *Probleme de drept civil şi de drept procesual civil din practica secției civile şi de proprietate intelectuală a Înaltei Curți de Casație şi Justiție, din anii 2007-2009*, în „Dreptul" nr. 5/2010, p. 195).

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 756/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2013, p. 111-112;

[6] Curtea de Apel Bacău, Secția civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 330/R/2010, în Dorina Zeca, *Daunele morale în litigii de muncă, comerciale şi de contencios administrative. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 120-121.

Apărarea drepturilor nepatrimoniale a primit o reglementare nouă prin Codul civil – Legea nr. 287/2009 (art. 252-257 şi art. 1391) care se va aplica în calitate de drept comun şi în domeniul raporturilor de muncă [art. 278 alin. (1) din Codul muncii].

Mijloacele de apărare a acestor drepturi sunt prevăzute la art. 253 din Codul civil[1], iar măsurile provizorii care pot fi luate de instanța de judecată sunt prevăzute la art. 255 din același Cod[2].

Repararea prejudiciului nepatrimonial este posibilă şi în caz de vătămare a integrității corporale sau a sănătății, pentru restrângerea posibilităților de viață familială şi socială [art. 1391 alin. (1) din Codul civil].

Codul civil apără drepturile nepatrimoniale nu numai ale persoanelor fizice, ci şi pe cele ale persoanelor juridice (inclusiv angajatori). Dar, în acest ultim caz, nu este suficient ca angajatorul să afirme că salariatul i-a afectat probitatea profesională pe termen lung, că i-a creat o stare emoțională de stres şi tensiune, ci trebuie probate afirmațiile sale[3].

---

[1] Art. 253. – „(1) Persoana fizică ale cărei drepturi nepatrimoniale au fost încălcate ori amenințate poate cere oricând instanței:

a) interzicerea săvârşirii faptei ilicite, dacă aceasta este iminentă;

b) încetarea încălcării şi interzicerea pentru viitor, dacă aceasta durează încă;

c) constatarea caracterului ilicit al faptei săvârşite, dacă tulburarea pe care a produs-o subzistă.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), în cazul încălcării drepturilor nepatrimoniale prin exercitarea dreptului la libera exprimare, instanța poate dispune numai măsurile prevăzute la alin. (1) lit. b) şi c).

(3) Totodată, cel care a suferit o încălcare a unor asemenea drepturi poate cere instanței să îl oblige pe autorul faptei să îndeplinească orice măsuri socotite necesare de către instanță spre a ajunge la restabilirea dreptului atins, cum sunt:

a) obligarea autorului, pe cheltuiala sa, la publicarea hotărârii de condamnare;

b) orice alte măsuri necesare pentru încetarea faptei ilicite sau pentru repararea prejudiciului cauzat.

(4) De asemenea, persoana prejudiciată poate cere despăgubiri sau, după caz, o reparație patrimonială pentru prejudiciul, chiar nepatrimonial, ce i-a fost cauzat, dacă vătămarea este imputabilă autorului faptei prejudiciabile. În aceste cazuri, dreptul la acțiune este supus prescripției extinctive."

[2] Art. 255. – „(1) Dacă persoana care se consideră lezată face dovada credibilă că drepturile sale nepatrimoniale fac obiectul unei acțiuni ilicite, actuale sau iminente şi că această acțiune riscă să îi cauzeze un prejudiciu greu de reparat, poate să ceară instanței judecătoreşti luarea unor măsuri provizorii.

(2) Instanța judecătorească poate să dispună în special:

a) interzicerea încălcării sau încetarea ei provizorie;

b) luarea măsurilor necesare pentru a asigura conservarea probelor.

(3) În cazul prejudiciilor aduse prin mijloacele presei scrise sau audiovizuale, instanța judecătorească nu poate să dispună încetarea, cu titlu provizoriu, a acțiunii prejudiciabile decât dacă prejudiciile cauzate reclamantului sunt grave, dacă acțiunea nu este în mod evident justificată, potrivit art. 75, şi dacă măsura luată de instanță nu apare ca fiind disproporționată în raport cu prejudiciile cauzate. Dispozițiile art. 253 alin. (2) rămân aplicabile.

(4) Instanța soluționează cererea potrivit dispozițiilor privitoare la ordonanța președințială, care se aplică în mod corespunzător. În cazul în care cererea este formulată înainte de introducerea acțiunii de fond, prin hotărârea prin care s-a dispus măsura provizorie se va fixa şi termenul în care acțiunea în fond trebuie să fie introdusă, sub sancțiunea încetării de drept a acelei măsuri. Dispozițiile alin. (6) sunt aplicabile.

(5) Dacă măsurile luate sunt de natură să producă un prejudiciu părții adverse, instanța îl poate obliga pe reclamant să dea o cauțiune în cuantumul fixat de aceasta, sub sancțiunea încetării de drept a măsurii dispuse.

(6) Măsurile luate potrivit prezentului articol anterior introducerii acțiunii în justiție pentru apărarea dreptului nepatrimonial încălcat încetează de drept, dacă reclamantul nu a sesizat instanța în termenul fixat de aceasta, dar nu mai târziu de 30 de zile de la luarea acestora.

(7) Reclamantul este ținut să repare, la cererea părții interesate, prejudiciul cauzat prin măsurile provizorii luate, dacă acțiunea de fond este respinsă ca neîntemeiată. Cu toate acestea, dacă reclamantul nu a fost în culpă ori a avut o culpă uşoară, instanța, în raport cu circumstanțele concrete, poate fie să refuze obligarea sa la despăgubirile cerute de partea adversă, fie să dispună reducerea acestora.

(8) Dacă partea adversă nu solicită daune-interese, instanța va dispune eliberarea cauțiunii, la cererea reclamantului, prin hotărâre dată cu citarea părților. Cererea se judecă potrivit dispozițiilor privitoare la ordonanța președințială, care se aplică în mod corespunzător. În cazul în care pârâtul se opune la eliberarea cauțiunii, instanța va fixa un termen în vederea introducerii acțiunii de fond, care nu poate fi mai lung de 30 de zile de la data pronunțării hotărârii, sub sancțiunea încetării de drept a măsurii de indisponibilizare a sumei depuse cu titlu de cauțiune".

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4891/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2016, p. 140-153.

§3. Obligația de restituire

7. Natura juridică şi caracteristicile obligației de restituire. Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată – se prevede în art. 256 din Codul muncii – este obligat să restituie acea sumă; dacă a primit bunuri ce nu i se cuveneau şi care nu pot fi restituite în natură sau i-au fost prestate servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor, stabilită potrivit valorii acestora la data plății[1]. O dispoziție asemănătoare se regăseşte şi în art. 20 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor.

Curtea Constituțională, având în vedere textul art. 256 alin. (1) din Codul muncii privind obligația de restituire, a reținut[2] că acesta nu defineşte noțiunea de „sumă nedatorată" şi nici nu detaliază condițiile în care se naşte obligația respectivă. Însă, el vine să acopere „prin excluderea tuturor celorlalte situații prevăzute de lege care antrenează răspunderea patrimonială a salariatului, cazurile când fără a fi reținută vinovăția acestuia, este obligat la restituirea unor sume încasate de la angajator, întrucât acestea nu i se cuveneau, neexistând o cauză justă.... Este evident că obligația de restituire se naşte în legătură cu desfăşurarea raporturilor de muncă...".

Obligația menționată apare ca o instituție distinctă de răspunderea patrimonială, chiar dacă – aşa cum se va vedea – procedura pentru reîntregirea patrimoniului angajatorului este aceeaşi. Răspunderea patrimonială propriu-zisă se întemeiază pe o faptă săvârşită cu vinovăție, pe când obligația de restituire are la bază plata lucrului nedatorat, *îmbogățirea fără justă cauză*[3]. De aici decurge, în primul rând, concluzia că persoanele care se fac vinovate de plata sumelor nedatorate, de predarea fără drept a bunurilor ori de prestarea serviciilor necuvenite, vor răspunde în subsidiar pentru prejudiciul cauzat. În al doilea rând, când persoana beneficiară este de rea-credință, când deci are vinovăție proprie pentru primirea sumelor, bunurilor sau serviciilor necuvenite, sunt incidente nu numai regulile obligației de restituire, ci şi cele ale răspunderii patrimoniale[4] propriu-zise sau chiar răspunderi civile delictuale.

În acelaşi sens, s-a reținut că „salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie, indiferent de inexistența vinovăției sale în încasarea acestor sume nedatorate, întrucât obligația de restituire a *accipiens-ului* nu se întemeiază pe ideea de vinovăție (culpă) din partea acestuia, existând indiferent de buna sau reaua credință a salariatului care a primit sume de bani nedatorate, iar răspunderea persoanelor cărora le este imputabilă plata către salariat a sumelor nedatorate este subsidiară față de obligația de restituire ce incumbă acestuia[5].

---

[1] Deşi art. 256 din Codul muncii se referă la obligația de restituire a salariaților angajatorului (de regulă, alții decât cei vinovați de generarea cu vinovăție a situațiilor respective), textul nu face alt ceva decât să reitereze normele şi principiile plății lucrului nedatorat, statornicite de art. 1341-1344 din Codul civil (Şerban Beligrădeanu, *Situațiile care pot atrage răspunderea patrimonială a salariaților, față de angajatorii lor, prejudiciați de terți – debitori ai acestora din urmă – prin neexecutarea contractelor încheiate prin nerespectarea obligației de restituire*, în „Dreptul" nr. 11/2006, p. 54.

[2] Decizia nr. 274/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 355 din 23 mai 2011); Decizia nr. 122/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 294 din 4 mai 2012).

[3] Plenul Tribunalului Suprem decizia de îndrumare nr. 5 din 26 iunie 1974 (pct. 4), în *Culegere de decizii pe anul 1974*, p. 14.

[4] Plenul Tribunalului Suprem decizia de îndrumare nr. 5/1974 (pct. 4); Tribunalul Suprem Secția civilă decizia nr. 1080/1983, în „Revista română de drept" nr. 7/1983, p. 64; Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia nr. 386/R/2008 (Jurindex).

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2384/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2011, p. 322-323.

Şi în această ipoteză, reţinerea sumelor stabilite pentru acoperirea daunelor cauzate angajatorului ori fostului angajator, desigur atunci când nu sunt restituite de bunăvoie, nu poate fi efectuată decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă[1].

În acelaşi sens, Curtea Constituţională a observat că „în cazul în care între salariat şi angajator nu există un acord cu privire la restituirea sumelor nedatorate, obligaţia de restituire nu poate fi stabilită decât pe cale judecătorească, la instanţa competentă să soluţioneze conflictul... respectiv, potrivit dispoziţiilor ... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii"[2].

De exemplu, sunt supuse restituirii, chiar şi după încetarea raporturilor juridice de muncă[3], sumele încasate necuvenit cu titlu de drepturi băneşti, reprezentând:

- salarii[4], indemnizaţii de delegare/detaşare sau de concediere[5];
- premieri[6], sporuri de vechime[7] sau alte adaosuri[8];
- prime de vacanţă[9];
- cheltuieli de formare profesională atunci când salariatul nu respectă actul adiţional de a lucra în unitate o anumită perioadă de timp, după absolvirea cursului sau stagiului de formare profesională[10];
- indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate;
- despăgubirile achitate benevol de angajator în baza sentinţei pronunţate de prima instanţă, prin care a fost anulată concedierea şi dispusă reintegrarea în muncă, modificată ulterior în recurs[11] etc.

De reţinut este că se poate vorbi despre o sumă nedatorată încasată de salariat doar în lipsa oricărui temei legal sau convenţional al încasării acestei sume, nu şi, de exemplu, în cazul primirii unui salariu legal[12], inclusiv pe perioada preavizului, acordat anterior concedierii[13].

---

[1] Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia nr. 386/R/2008 *cit. supra*.

[2] Decizia nr. 122/2012, *cit. supra*.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4308/R/2007, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravenţională şi penală. Practică judiciară*, p. 276.

[4] Nu reprezintă plata nedatorată (bonus necuvenit) comisioanele aplicate la volumul primelor de asigurare, în procent de 10% pentru ceea ce depăşeşte norma minimă, respectiv cum s-a negociat prin contractul individual (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1304/R/2006).

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4903/R/2010.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3066/R/2006.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4371/R/2010.

[8] Curtea de Apel Craiova, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 781/CM/2008 (Jurindex).

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3066/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravenţională şi penală. Practică judiciară*, p. 262.

[10] De pildă, sunt întrunite condiţiile răspunderii materiale şi în situaţia în care obligaţia de restituire a cheltuielilor de salarizare este consecinţa neîmplinirii din motive imputabile a serviciului militar pe întreaga perioadă pentru care persoana care a avut calitatea de militar, s-a angajat, paguba creată fiind legătură cu serviciul militar" (Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia contencios administrativ şi fiscal, decizia 477/2009, în „Buletinul Casaţiei" nr. 2/2009, p. 5-6).

[11] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4780/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2011, p. 132-133.

Nu sunt supuse, însă, restituirii sumele încasate de salariat ca urmare a disponibilizării sale, de vreme ce acestea sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil (Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia nr. 1088/R/2008, Jurindex).

[12] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1031/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 134; decizia civilă nr. 1303/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 130.

[13] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 428/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 160.

8. Cazurile în care poate fi stabilită obligația de restituire. Potrivit dispozițiilor legale menționate, obligația de restituire poate interveni în trei ipoteze: când beneficiarul a încasat sume nedatorate[1]; când a primit bunuri care nu i se cuveneau care nu mai pot fi restituite în natură; când i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit.

Desigur aceste ipoteze se pot realiza într-o multitudine de cazuri.

Astfel, sunt supuse restituirii sumele necuvenite cu titlu de drepturi băneşti decurgând din executarea contractului individual de muncă (salarii, sporuri, premii, indemnizații în caz de delegare sau detaşare etc.)[2], inclusiv indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate[3]. De asemenea, trebuie restituită şi suma primită cu titlu de *avans salariu,* dar nerestituită în rate lunare, aşa cum s-a obligat angajatul respectiv[4]. Tot astfel, urmează să fie restituite cheltuielile ocazionate de formarea profesională, atunci când salariatul nu respectă actul adițional de a lucra în unitate pe perioada stabilită de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională (art. 198 din Codul muncii)[5].

Sunt întrunite condițiile răspunderii (materiale) şi „în situația în care obligația de restituire a cheltuielilor de salarizare este consecința neîndeplinirii din motive imputabile a serviciului militar pe întreaga perioadă pentru care persoana care a avut calitatea de militar, s-a angajat, paguba creată fiind în legătură cu serviciul militar"[6].

Trebuie restituită contravaloarea bunurilor predate nelegal (cazarmament, uniforme, echipament de protecție sau de lucru[7], unelte scule, dispozitive etc.). Este de menționat că, prin derogare de la regula aplicabilă răspunderii patrimoniale beneficiarul are obligația să restituie mai întâi în natură bunurile şi, numai dacă acest lucru nu este posibil, este obligat să plătească contravaloarea lor.

Plata serviciilor de care a beneficiat fără drept cel în cauză – fără să fi avut o vină în legătură cu aceasta – se poate referi la cazarea gratuită sau la tarife inferioare (cheltuieli de întreținere, apă, iluminat etc.), transport gratuit[8] ori cu tarife reduse cu autovehiculele unității ori închiriate, tichete de masă[9] etc.

---

[1] Curtea Constituțională a respins ca inadmisibilă excepția de neconstituționalitate a textului [art. 272 alin. (1), înainte de republicare], constatând că autorul excepției nu critică, în realitate, conținutul normativ al acestui text, respectiv stabilirea obligației salariatului de a restitui suma încasată necuvenit de la angajator, ci consideră că el ar trebui completat cu precizarea că obligația de restituire există numai după ce, în mod irevocabil, şi în urma epuizării căilor extraordinare de atac, s-a stabilit că suma încasată nu a fost datorată (Decizia nr. 348/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 26 aprilie 2007).

[2] Nu reprezintă plata nedatorată (bonus necuvenit) comisioanele aplicate la volumul primelor de asigurare, în procent de 10% pentru ceea ce depăşeşte norma minimă, respectiv cum s-a negociat prin contractul individual (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1304/R/2006).

[3] În baza art. 42 alin. (1) şi (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizațiile de asigurări sociale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005) modificată ulterior, sumele încasate necuvenit cu titlu de indemnizații se recuperează de la beneficiari în termenul de prescripție de 3 ani de către angajatori sau, după caz, de instituția care efectuează plata acestor drepturi.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 696/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2014, p. 97.

[5] Tribunalul Brăila, sentința civilă nr. 709/2007; Curtea de Apel Galați, decizia civilă nr. 121/R/2008.

[6] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 477/2009, în „Buletinul Casației" nr. 2/2009, p. 5-6.

[7] De pildă, bunuri specifice activității de scafandru (Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori şi familie, precum şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 344/CM/2008, Jurindex).

[8] Dacă nu se restituia permisul de călătorie la încetarea activității, atunci trebuie achitată contravaloarea lui (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4097/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională şi penală. Practică judiciară*, p. 286-287).

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3201/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională şi penală. Practică judiciară*, p. 279-280.

Obligația de restituire în legătură cu contravaloarea bunurilor sau serviciilor necuvenite, la care se referă art. 256 din Codul muncii, *privește exclusiv bunurile predate și serviciile prestate de către angajator unui salariat al lui numai dacă o atare predare, respectiv prestare era în legătură cu munca acelui salariat* (de exemplu, potrivit contractului de muncă, unitatea s-a obligat, în afara plății salariului, să predea salariaților anumite produse ori să le presteze unele servicii gratuit, contra cost sau la tarife normale ori reduse)[1]. Regula este valabilă chiar și după încetarea raporturilor de muncă[2].

Dacă nu există nicio legătură cu munca a acelor bunuri sau servicii, atunci nu mai este vorba de o răspundere patrimonială în sensul dreptului muncii[3].

§4. Răspunderea patrimonială a angajatorului

9. Reglementare. Nu doar salariații răspund patrimonial față de angajator în ipoteza în care ei produc o pagubă, dar și angajatorul răspunde patrimonial față de salariați într-o atare situație.

În acest sens, art. 253 din Codul muncii prevede:

– „angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit vreun prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul" [alin. (1)];

– „angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condițiile art. 254 și următoarele" [alin. (3)].

Textul de la alin. (1) a fost modificat prin Legea nr. 237/2007 adăugându-se după „prejudiciul material", cuvintele „sau moral". S-a instituit astfel răspunderea angajatorului și pentru daunele morale.

Suntem de acord că noua redactare este defectuoasă; este vorba de o răspundere cumulativă (completă) și nu de una alternativă. Corect era să se utilizeze conjuncția „sau/și" în loc de conjuncția „sau"[4].

Răspunderea angajatorului prezintă următoarele caracteristici: *este contractuală, având izvorul în contractul individual de muncă, este reparatorie, prejudiciul are legătură cu serviciul*, se aplică *aceleași reguli ale răspunderii civile contractuale* etc.

Deoarece corespunde unui principiu specific obligațiilor bilaterale și pentru că – așa cum prevede expres art. 253 alin. (3) din Codul muncii – despăgubirile plătite de unitate se recuperează de la cei vinovați, în condițiile art. 254 și următoarele, răspunderea angajatorului este reglementată în același titlu împreună cu răspunderea patrimonială și disciplinară a salariaților[5].

10. Condițiile răspunderii patrimoniale a angajatorului. Toate condițiile de existență ale răspunderii civile contractuale (valabile și în cazul salariaților) se regăsesc și în cazul răspunderii patrimoniale a angajatorului (prejudiciul, fapta ilicită, legătura de cauzalitate între

---

Restituirea contravalorii tichetelor de masă se impune atunci când salariații în cauză nu erau îndreptățiți să primească asemenea tichete (Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și familie, precum și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 429/CM/2008, Jurindex).

[1] A se vedea *nota redacției* la decizia civilă nr. 922/1992 a Tribunalului jud. Maramureș în „Dreptul" nr. 10/1993, p. 110.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3201/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008, p. 180-182.

[3] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 600.

[4] Ion Traian Ștefănescu, *Probleme actuale...*, p. 4-5.

[5] A se vedea Șerban Beligrădeanu, *Răspunderea materială a angajaților*, Editura Științifică, București, 1961, p. 89-90.

faptă şi prejudiciu, culpa). Aceste condiţii sunt necesare să existe, cumulativ, nu doar în cazul răspunderii pentru daune materiale, ci şi în cel al răspunderii pentru daune morale[1].

De asemenea, în mod simetric, răspunderea poate fi angajată, *potrivit prevederilor art. 253 şi urm. din Codul muncii,* numai pentru prejudicii produse salariaţilor *în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu* sau *în legătură cu serviciul.* Desigur, fapta ilicită – ca o condiţie a răspunderii angajatorului – este o faptă a uneia sau a mai multor persoane din colectivul său. Este şi motivul pentru care textul de lege menţionează că despăgubirile plătite de angajator se vor recupera de la cei vinovaţi în condiţiile art. 254 şi următoarele din Codul muncii.

Culpa este o condiţie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii angajatorului. În legătură cu aceasta, potrivit unei reguli de drept comun în materia răspunderii contractuale, debitorul care nu şi-a îndeplinit obligaţiile este prezumat în culpă fiind apărat de răspundere numai dacă dovedeşte că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată[2]. Fără îndoială, regula îşi regăseşte aplicarea şi în ceea ce priveşte răspunderea patrimonială a angajatorului.

11. Cazurile în care angajatorul răspunde patrimonial. Dispoziţiile art. 253 din Codul muncii pot fi incidente în numeroase situaţii, unele prevăzute expres de lege. Astfel, angajatorul poate fi obligat la:

– daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului în situaţia întârzierii nejustificate a plăţii salariului sau a neplăţii acestuia [art. 166 alin. (4) din Codul muncii][3];

- plata de despăgubiri în caz de anularea concedierii[4], precum şi în ipoteza constatării nevinovăţiei penale a persoanei suspendate din funcţie[5];

- acoperirea prejudiciilor cauzate victimelor accidentelor de muncă[6], sau îmbolnăvirilor profesionale[7].

Se înţelege că angajatorul nu va răspunde în situaţia în care culpa în producerea accidentului de muncă îi aparţine exclusiv salariatului care nu şi-a respectat atribuţiile prevăzute în fişa postului, precum şi cele prelucrate cu ocazia instructajelor făcute în unitate[8] sau atunci când a avut un comportament imprudent ignorând în totalitate riscul la care s-a expus[9].

Răspunderea patrimonială a angajatorului mai poate interveni în următoarele cazuri:

– salariatul, fără să fie concediat, este împiedicat de a munci;

– nu se iau măsuri corespunzătoare pentru asigurarea şi paza îmbrăcămintei personalului care foloseşte echipament de lucru şi acesta este sustras sau degradat;

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2616/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 124-126.

[2] A se vedea art. 1547, art. 1548 şi 1557 din Codul civil.

[3] În aplicarea dispoziţiilor art. 1531 alin. (1), alin. (2) teza I şi art. 1535 alin. (1) din Codul civil, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, a statuat, în recursul în interesul legii, că „pot fi acordate daune-interese moratorii sub forma dobânzii legale pentru plata eşalonată a sumelor prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar..." (Decizia nr. 2/2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 411 din 3 iunie 2014).

[4] Art. 80 alin. (1) din Codul muncii.

S-a decis astfel că salariatul este îndreptăţit la despăgubirile prevăzute de art. 78 din Codul muncii (înainte de republicare), fără a se putea aprecia că există o inechivalenţă între prestaţiile oferite de unitate şi cele oferite de salariat, întrucât angajatorul nu a fost obligat la plata salariului reprezentând contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă, ci la plata unei despăgubiri (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3798/R/2007, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravenţională şi penală. Practică judiciară*, p. 14).

[5] Art. 52 alin. (2) din Codul muncii.

[6] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 7172/2008, în Pavel Perju, *Probleme de drept civil şi de drept procesual civil din practica secţiei civile şi de proprietate intelectuală a Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie, din anii 2007-2009*, în „Dreptul" nr. 5/2010, p. 188.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 756/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2013, p. 111-112.

[8] Curtea de Apel Cluj, Secţia a I-a civilă, decizia civilă nr. 471/R/2013, în „Revista de drept social" nr. 7/2013, p. 49.

[9] Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 22/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2014, p. 57.

- salariatul suferă un prejudiciu ca urmare a discriminării la care este supus[1];
- este depăşit termenul legal de înaintare a dosarului de pensionare sau a tergiversat eliberarea actelor necesare pensionării[2];
- angajatorul eliberează adeverinţă completată incorect[3], refuză sau întârzie eliberarea de documente care atestă calitatea de salariat a solicitantului, producând astfel acestuia o pagubă. Dar, şi în acest caz, răspunderea patrimonială a angajatorului poate interveni dacă sunt întrunite cumulativ toate condiţiile acestei răspunderi.

În ipoteza în care salariatul nu face dovada unui prejudiciu actual sau viitor, deci sigur, paguba ce pretinde a fi reparată are un caracter eventual, ipotetic, şi lipsit de certitudine, astfel încât nu poate justifica acordarea de despăgubiri[4].

În conformitate cu dispoziţiile art. 44 din Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă, „angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, *în măsura* în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat". Într-o asemenea situaţie, existenţa unui contract de muncă atrage incidenţa răspunderii civile contractuale, ca răspundere cu caracter special, derogatoriu faţă de răspunderea civilă delictuală[5].

Unele reguli privind stabilirea pierderii şi a nerealizării câştigului din muncă, sunt statornicite de art. 1388 din Codul civil, care dispune:

„(1) Despăgubirea pentru pierderea sau nerealizarea câştigului din muncă se va stabili pe baza venitului mediu lunar net din muncă al celui păgubit din ultimul an înainte de pierderea sau reducerea capacităţii sale de muncă ori, în lipsă, pe baza venitului lunar net pe care l-ar fi putut realiza, ţinându-se seama de calificarea profesională pe care o avea sau ar fi avut-o la terminarea pregătirii pe care era în curs să o primească.

(2) Cu toate acestea, dacă cel păgubit face dovada posibilităţii obţinerii unui venit din muncă mai mare în baza unui contract încheiat în ultimul an, iar acesta nu a fost pus în executare, se va ţine seama în stabilirea despăgubirii de aceste venituri.

(3) Dacă cel păgubit nu avea o calificare profesională şi nici nu era în curs să o primească, despăgubirea se va stabili pe baza salariului minim net pe economie."

12. Acţiunea în regres a angajatorului. În conformitate cu art. 253 alin. (3) din Codul muncii, angajatorul care a plătit despăgubirile către cel prejudiciat le va recupera de la salariatul său vinovat de această plată[6].

În realitate, acest salariat, reprezentant al unităţii, poate fi vinovat, după caz, de concedierea nelegală, de neplata salariului, de neeliberarea carnetului de muncă sau de alte fapte prejudiciabile care au condus la răspunderea angajatorului.

---

[1] Tribunalul Neamţ, Secţia civilă, sentinţa nr. 85/c/2008, în Gabriela Georgiana Schmutzer, *Jurisprudenţă. Dreptul muncii 2006-2008*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2008, p. 231-239.

[2] Curtea de Apel Ploieşti, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 152/2007, în Gabriela Georgiana Schmutzer, *op. cit.*, p. 246-248.

Într-o asemenea ipoteză, prejudiciul este echivalent cu pensiile ce trebuiau încasate de cel în cauză.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3429/R/2007, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravenţională şi penală. Practică judiciară*, p. 6-7.

În speţă, a fost vorba de o adeverinţă privind salariul net pe ultimele 3 luni, în care nu a fost inclus sporul de noapte.

Procedând astfel, angajatorul a creat salariatului un prejudiciu constând în diferenţa dintre venitul de completare ce i s-ar fi cuvenit prin luarea în calcul a sporului de noapte pentru acele luni şi venitul efectiv încasat. Întrucât acest prejudiciu a fost creat de angajator, prin calcularea unui salariu mediu net necorespunzător, îi revine obligaţia de acoperire a pagubei.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3423/R/2007, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravenţională şi penală. Practică judiciară*, p. 1-4.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4334/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2009, p. 57-59.

[6] Acest text face aplicarea dispoziţiilor generale ale art. 1384, intitulat *Dreptul de regres* din Codul civil.

Cel în cauză, fiind urmărit în condițiile art. 254 şi urm. din Codul muncii, răspunde patrimonial pentru fapta sa ilicită, dar este necesar să existe cumulativ, şi celelalte condiții ale acestei răspunderi (prejudiciul, legătura de cauzalitate, vinovăția).

În lipsa prejudiciului, de pildă, răspunderea nu poate fi angajată; atâta vreme cât angajatorul nu a fost păgubit, el nu are dreptul să pretindă nicio reparație[1].

Tot astfel, în lipsa vinovăției celui în cauză, exercitându-şi atribuțiile funcției în mod concret, răspunderea sa patrimonială este exclusă[2].

§5. Formele răspunderii patrimoniale a salariaților

13. Răspunderea unipersonală. Aşa cum s-a arătat cu prilejul examinării trăsăturilor caracteristice ale răspunderii patrimoniale, aceasta este, de regulă, o răspundere *personală* sau *individuală*.

De cele mai multe ori, răspunderea se stabileşte în sarcina unui singur salariat, care este vinovat de producerea pagubei prin fapta sa proprie. Aceasta constituie *forma tipică* a răspunderii patrimoniale.

14. Răspunderea conjunctă. Există însăşi situații în care un singur *prejudiciu* este cauzat din *vina mai multor salariați.* În aceste cazuri, făptuitorii, au de regulă, o răspundere conjunctă[3].

Codul muncii prevede în art. 255: „Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport de măsura în care a contribuit la producerea ei"[4].

Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar"[5].

Într-un atare caz, angajatorul nu poate pretinde obligarea tuturor salariaților implicați la plata sumei globale, de vreme ce este vorba de o răspundere patrimonială conjunctă, nu de una solidară[6].

Răspunderea conjunctă este tot o *răspundere personală*; ea reprezintă o multitudine de răspunderi individuale ale unor persoane cu vinovății concurente în producerea prejudiciului unic.

---

[1] Curtea de Apel Cluj, Secția civilă conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia civilă nr. 2053/R/2008 (Jurindex).

[2] Nu există vinovăție în cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă a fost luată cu bună-credință de persoana, în considerarea dispozițiilor legale imperative referitoare la interdicția angajării şi menținerii în funcția de paznic a unei persoane incompatibile cu această funcție şi pentru care avizul organelor de poliție nu era favorabil (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3423/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională şi penală. Practică judiciară*, p. 4-6).

[3] Potrivit art. 1422 alin. (1) din Codul civil, „obligația este divizibilă între mai mulți debitori atunci când aceştia sunt obligați față de creditor la aceeaşi prestație, dar fiecare dintre ei nu poate fi constrâns la executarea obligației decât separat şi în limita părții sale din datorie."

[4] Textul aplicabil şi în situația în care paguba este produsă ca urmare a unei amenzi contravenționale aplicate angajatorului – persoană juridică. Producându-se o pagubă – prin plata amenzii, angajatorul se poate îndrepta cu acțiune împotriva salariaților vinovați (Curtea de Apel Craiova, Secția civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1525/R/2008, Jurindex).

[5] O asemenea dispoziție se regăseşte şi în art. 15 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998, care însă mai conține un alineat (3) conform căruia, „în gestiunile în care manipularea bunurilor se face colectiv sau în schimburi succesive, fără predarea gestiunii între schimburi, răspunderea materială se stabileşte proporțional cu timpul lucrat de fiecare gestionar de la ultima inventariere a bunurilor".

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 4036/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională şi penală. Practică judiciară*, p. 66.

Măsura în care fiecare persoană a contribuit la producerea pagubei este determinată atât de fapta *ilicită în sine* – examinată sub aspectul legăturii de cauzalitate cu prejudiciul, – cât şi de *gradul vinovăţiei*. În practică apare deseori evident că la producerea prejudiciului contribuţia făptuitorilor nu ar putea fi egală. De exemplu, dacă o echipă cauzează o pagubă prin executarea defectuoasă a unor operaţiuni, şeful echipei care a condus lucrarea are o contribuţie mai mare la producerea pagubei decât salariaţii din subordinea sa. Totuşi, în fapt, determinarea proporţiei în care fiecare a contribuit, exprimarea ei într-o sumă precisă, întâmpină dificultăţi, astfel încât se recurge la procedeul subsidiar indicat în art. 255 alin. (2) din Codul muncii (stabilirea răspunderii proporţional cu salariul). Acest criteriu are el însuşi o bază obiectivă deoarece importanţa atribuţiilor – şi deci şi a răspunderii – se numără printre elementele care justifică diferenţierea salariilor.

În cazul pagubelor constatate într-o gestiune în care manipularea bunurilor se face colectiv sau în schimburi succesive, fără predare între schimburi, despăgubirea se repartizează proporţional atât cu salariul cât şi cu timpul lucrat de fiecare, de la ultima inventarie în gestiunea în care s-a produs paguba[1]. Şi această răspundere denumită uneori „colectivă", este o răspundere conjunctă, ea având ca trăsătură specifică o prezumţie de participare culpabilă a tuturor membrilor colectivului de gestionari la producerea pagubei, prezumţie care însă poate fi răsturnată de oricare dintre ei[2].

Alături de gestionari răspund şi alţi angajaţi, dacă aceştia au folosit în procesul muncii bunurile constatate lipsă, iar activitatea se desfăşura în schimburi, fără a se face predarea bunurilor pe bază de proces-verbal[3].

15. Răspunderea subsidiară. Deşi Codul muncii nu o reglementează expres, ea este posibilă în temeiul art. 256 din acelaşi Cod, care reiterează normele şi principiile plăţii lucrului nedatorat[4].

Răspunderea subsidiară este tot o formă specifică a răspunderii pentru fapta proprie. Prin urmare, sub raportul condiţiilor sale de existenţă, ea este supusă regulilor generale referitoare la răspunderea patrimonială. Dar, aşa cum o exprimă şi denumirea sa, ea are un caracter secundar şi din punct de vedere temporal intervine *ulterior răspunderii principale*, numai în măsura în care aceasta nu a produs efecte integral sau parţial. În sfârşit, dacă s-ar dovedi că nu sunt întrunite condiţiile de existenţă ale răspunderii (obligaţiei) principale, răspunderea subsidiară nu ar mai putea fi nici ea posibilă[5].

Deci, există o atare răspunde în cazurile în care salariatul a determinat, prin fapta sa ilicită, plata unei sume nedatorate, predarea unui bun ori prestarea unui serviciu necuvenit, către un alt salariat – sau un terţ –, iar recuperarea de la aceştia a sumei nelegal plătite, a contravalorii

---

[1] Art. 27 alin. (2) din Legea nr. 22/1969. Răspunderea colectivă nu operează în cazul în care paguba a fost cauzată unităţii printr-o faptă ce constituie infracţiune; în această ipoteză răspunderea celor vinovaţi se stabileşte potrivit legii penale.

[2] Un exemplu tipic pentru cazurile în care poate interveni această formă de răspundere îl constituie gestiunea unităţilor cu autoservire. S-a decis că o atare răspundere nu este aplicabilă persoanelor care nu au dreptul să ia nicio măsură privind gestiunea, ci execută numai operaţii fizice (sortări, recepţionări, stivuiri etc.) din dispoziţia şi sub supravegherea altor persoane, de regulă gestionari. În schimb, prezumţia de culpă operează şi cu privire la cei care lucrează la preambalarea şi cântărirea mărfurilor. A se vedea Tribunalul Suprem Secţia civilă, decizia nr. 47/1974, în „Revista română de drept" nr. 12/1975, p. 32; decizia nr. 1401/1977, în *Culegere de decizii pe anul 1977*, p. 152; decizia nr. 1896/1978 în „Revista română de drept" nr. 5/1979, p. 55.

[3] Curtea de Apel Cluj, Secţia civilă, decizia nr. 1695/1998, în *Buletinul jurisprudenţei. Culegere de practică judiciară pe anul 1998*, Lumina Lex, Bucureşti, p. 183-184.

[4] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *Situaţiile care pot atrage răspunderea patrimonială a salariaţilor, faţă de angajatorii lor, prejudiciaţi de terţi – debitori ai acestora din urmă – prin neexecutarea contractelor încheiate ori prin nerespectarea obligaţiei de restituire*, în „Dreptul" nr. 11/2006, p. 54.

[5] Pentru caracterizarea răspunderii materiale subsidiare şi cu privire la cazurile în care ea nu poate interveni, a se vedea Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat*, Editura ştiinţifică şi enciclopedică, vol. III, Bucureşti, 1979, p. 110-113; Gheorghe Mohanu, *Opinii în legătură cu existenţa unei răspunderi materiale „subsecvente" (II)*, în „Revista română de drept" nr. 7/1982, p. 49-52.

bunului ori a serviciului nelegal prestat nu mai este posibilă din diferite motive (insolvabilitatea, dispariția sau decesul beneficiarului, împlinirea termenului de prescripție etc.)[1].

Intervenția răspunderii subsidiare se impune[2] pentru considerente de echitate, fiind evident că trebuie să fie prioritară obligația beneficiarului de a restitui ceea ce a primit fără drept și numai dacă patrimoniul angajatorului nu va putea fi reîntregit, să răspundă cei care, prin fapta lor, au înlesnit diminuarea acestuia. Pentru *identitate de rațiune,* răspunderea subsidiară își are aplicare și în situația în care beneficiar al sumei plătite necuvenit, al unui bun sau serviciu nelegal predat și respectiv prestat este o terță persoană[3] (fizică sau juridică).

S-a reținut că „subsidiaritatea răspunderii presupune că prioritară este obligația celui care a fost beneficiarul direct al serviciilor pretins nedatorate și numai dacă prin angajarea răspunderii acestuia patrimoniul angajatorului n-ar putea fi reîntregit trebuie să răspundă cel care, prin fapta sa, a determinat ori înlesnit producerea pagubei.

Astfel, caracterul de certitudine se capătă la momentul constatării judiciare a insolvabilității totale sau parțiale a debitorului, respectiv a imposibilității, din motive imputabile salariatului acționat în instanță, a obținerii unui titlu executoriu împotriva obligatului principal"[4].

Caracterul subsidiar al răspunderii patrimoniale impune concluzia că, ori de câte ori s-a stabili că beneficiarii plăților, al bunurilor ori serviciilor nu au în realitate o atare obligație, întrucât acestea li se cuvenea în mod legal, nici această răspundere nu poate subzista[5].

Că trebuie, mai întâi, urmărit autorul direct al pagubei și doar în cazul insolvabilității acestuia se poate păși la recuperarea, conform art. 254 din Codul muncii, de la salariații vinovați de înlesnirea creării pagubei, rezultă indubitabil din cea mai importantă condiție a răspunderii patrimoniale: *prejudiciul.* Pentru ca el să fie apt să atragă răspunderea, trebuie să fie *cert.* Or, caracterul său de certitudine *se capătă abia la momentul constatării, fără echivoc, a insolvabilității – totale sau parțiale a debitorului inițial*[6].

S-a decis că în cazul în care despăgubirea derivă din fapta penală comisă de un salariat, răspunderea altei persoane din neglijența căreia s-a produs infracțiunea este subsidiară, în sensul că este ținută să despăgubească unitatea în limita valorii pagubei rămase neacoperite de autorul direct al ei, din momentul constatării insolvabilității acestuia[7].

Rezultă că, o acțiune în pretenții formulată de către angajator împotriva altor persoane decât autorul faptei penale, persoane despre care se pretinde că, prin neglijența lor, au făcut posibilă săvârșirea infracțiunii, este admisibilă, în condițiile menționate. Într-o atare acțiune, instanța trebuie să verifice două aspecte: dacă persoana vinovată de săvârșirea infracțiunii și obligată la despăgubiri este insolvabilă și, în caz afirmativ, dacă pârâții prin neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu, au făcut posibilă săvârșirea acelei infracțiuni[8].

Ipoteze ale răspunderii patrimoniale subsidiare sunt reglementate prin legi speciale.

---

[1] În acest sens, este, de exemplu, Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentința civilă nr. 2813/1992. În speță, salariatul a fost considerat vinovat pentru că nu a verificat temeinic posibilitatea debitorului de a rambursa creditul primit.

[2] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 5 din 26 iunie 1974, în *Culegere de decizii pe anul 1974,* p. 14.

[3] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 516/1965, în Ioan Mihuță, Alexandru Lesviadox, *Repertoriu ...1952-1969,* p. 575, speța 457.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 228/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I, 2011,* Editura Hamangiu, București, 2011, p. 307.

[5] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 1274/1962, în *Culegeri de decizii pe anul 1962,* p. 351.

[6] Șerban Beligrădeanu, *op. cit.,* p. 55.

[7] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 1027/1989, în Dreptul nr. 3/1990, p. 71.

Într-o atare situație, instanța trebuie să verifice dacă persoana vinovată de săvârșirea infracțiunii și obligată la despăgubiri este insolvabilă, și în caz afirmativ, dacă salariații chemați să răspundă în mod subsidiar, prin neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu, au făcut posibilă săvârșirea acestei infracțiuni (Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 178/R-CM/2008, Jurindex).

[8] Curtea de Apel Pitești, Secția civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale și pentru cauze cu minori și de familie, decizia nr. 258/R-CM/2007.

De exemplu, potrivit art. 30 din Legea nr. 22/1969, răspunde *în limita valorii pagubei rămase neacoperite de autorul ei direct,* cel vinovat de: încadrarea sau trecerea unei persoane în funcția de gestionar sau din subordinea gestionarului fără avizul prevăzut la art. 7 al legii menționate; neluarea sau luarea cu întârziere a măsurilor pentru înlocuirea gestionarilor sau personalului aflat în subordinea acestora, deşi a fost avertizat în scris şi motivat că personalul respectiv nu-şi îndeplineşte atribuțiile în mod corespunzător; neluarea măsurilor necesare pentru stabilirea şi acoperirea pagubelor în gestiune; neefectuarea inventarierilor la termenele şi în condițiile legii, în situația în care prin aceasta a contribuit la cauzarea pagubei; nerespectarea oricărei îndatoriri de serviciu, dacă fără încălcarea acesteia paguba s-ar fi putut evita.

S-a considerat că răspunderea gestionarului, din gestiunea căruia s-au sustras anumite bunuri şi care avea obligația păstrării acestora, este o răspundere subsidiară, ce poate fi atrasă numai în măsura în care autorul direct al prejudiciului nu poate fi urmărit sau executat şi doar dacă se dovedeşte că, printr-o faptă culpabilă, gestionarul a contribuit la producerea pagubei[1].

Un alt caz de răspundere subsidiară este reglementat de art. 21 alin. (2) din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat.[2] Potrivit acestui text, în ipoteza în care nu se pot recupera, integral sau parțial, de la beneficiari sumele plătite necuvenit cu titlu de ajutor social în termen de cel mult 3 ani de la efectuarea plății, acestea vor fi recuperate, în condițiile Codului muncii, de la persoanele vinovate de efectuarea plății, pe o perioadă de cel mult 3 ani[3].

O răspundere subsidiară revine şi primarului, care, exercitând funcția de ordonator principal de credite, a pus în executare o hotărâre a consiliului local de majorare ilegală a salariilor personalului primăriei. Răspunderea sa devine, deci, incidentă numai în măsura în care paguba nu poate fi recuperată de la beneficiarii sumelor necuvenit încasate[4].

Sintetizând cazurile în care intervine răspunderea subsidiară a militarilor (şi salariaților civili din unitățile militare), art. 19 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 prevede:

„În cazul constatării insolvabilității autorului direct al prejudiciului, răspund, în limita valorii pagubei de recuperat, militarii (salariații civili) vinovați de:

a) nerespectarea prevederilor legale privind angajarea sau numirea în funcția de gestionar, precum şi de neconstituire a garanțiilor de către gestionari;

b) neluarea măsurilor de înlocuire a gestionarului sau persoanelor care gestionează bunuri materiale, fără a fi gestionari în sensul legii, deşi li s-a adus la cunoştință, în scris şi motivat, că nu îşi îndeplinesc atribuțiile în mod corespunzător;

c) neefectuarea inventarierilor la termenele şi condițiile legii, dacă prin aceasta s-ar fi putut evita producerea pagubei;

d) neluarea sau luarea cu întârziere a măsurilor de recuperare

a pagubelor prin constituirea ca parte civilă, neemiterea deciziei de imputare sau a altor măsuri asiguratorii;

e) nerespectarea oricărei atribuții de serviciu, dacă, fără încălcarea acesteia, paguba nu s-ar fi produs".

16. Răspunderea solidară. În principiu, răspunderea patrimonială nu este solidară[5].

---

[1] Curtea de Apel Timişoara, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 86/R-CM/2007, în Beatrice Mischie, *Conflicte de muncă. Culegere de practică judiciară*, p. 152.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 401 din 20 iulie 2001, modificată ulterior.

[3] A se vedea şi Şerban Beligrădeanu, *Cu privire la contestarea deciziei primarului de recuperare a sumelor plătite necuvenit cu titlu de ajutor social de la salariații vinovați,* în „Dreptul" nr. 12/1995, p. 40-42.

[4] A se vedea Şerban Beligrădeanu, *notă* la decizia nr. 1169/2000 a Curții Supreme de Justiție, în „Dreptul" nr. 11/2000, p. 160-161.

Însă, s-a decis că primarul care a acționat cu bună-credință punând în executare, în condițiile legii, hotărârea consiliului local de stabilire a unor drepturi salariale pentru personalul primăriei, nu răspunde pentru prejudiciul cauzat de plățile făcute înainte de anularea hotărârii consiliului de către instanța judecătorească sesizată de prefect (Curtea Supremă de Justiție, Secția de contencios administrativ, decizia nr. 755/2002, în „Pandectele Române" nr. 3/2003, p. 83-84).

[5] Codul civil conține mai multe texte referitoare la răspunderea solidară, astfel:

De la această regulă sunt prevăzute unele excepții. Astfel Legea nr. 22/1969 prevede că persoana cu funcție de conducere, precum şi orice alt salariat care se face vinovat de încadrarea, trecerea sau menținerea în funcția de gestionar a unei persoane fără respectarea condițiilor de vârstă, antecedente penale, răspunde integral pentru pagubele cauzate de gestionar, *în solidar cu acesta.* Aceeaşi răspundere o are şi cel vinovat de nerespectarea dispozițiilor legale privind constituirea garanțiilor de către gestionar, în limita garanției neconstituite[1].

Răspunderea solidară poate fi întâlnită şi în cazul gestiunilor colective, când se constată lipsuri, sau degradări de bunuri, fără să poată fi individualizat autorul pagubei[2].

Tot astfel, art. 13 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern/managerial şi controlul financiar preventiv[3] dispune că persoanele în drept să exercite controlul financiar preventiv propriu răspund pentru legalitatea, pentru regularitatea şi pentru încadrarea în limitele angajamentelor bugetare aprobate, în privința operațiunilor pentru care au acordat viza de control financiar preventiv propriu.

Fiind de strictă interpretare, aplicarea solidarității cu privire la răspunderea patrimonială[4] nu poate fi extinsă la alte cazuri decât cele prevăzute expres şi limitativ de lege, nici în mod direct nici pe o cale ocolită, cum ar fi imputarea întregii valori a pagubei, separat, fiecăreia dintre persoanele considerate în culpă[5].

În baza regulilor de drept comun[6], în cazurile de răspundere solidară arătate mai sus, angajatorul este îndreptățit să urmărească oricare dintre persoanele vinovate pentru întregul prejudiciu. Cel care a acoperit integral paguba se poate îndrepta, pe calea unei acțiuni în regres, împotriva celorlalte persoane vinovate, pentru cotele ce le revin şi care se determină ținându-se seama de regulile răspunderii conjuncte prevăzute la art. 27 din Legea nr. 22/1969 şi art. 255 din Codul muncii[7].

§6. Condițiile răspunderii patrimoniale a salariaților

17. Enumerarea condițiilor. Din analiza prevederilor art. 254 alin. (1) din Codul muncii, rezultă că, pentru a exista răspundere patrimonială este necesar să fie îndeplinite cumulativ următoarele condiții de fond:

a) calitatea de salariat la angajatorul păgubit a celui ce a produs paguba;

b) fapta ilicită şi personală a salariatului, săvârşită în legătură cu munca sa;

- art. 1443 „Obligația este solidară între debitori atunci când toți sunt obligați la aceeaşi prestație, astfel încât fiecare poate să fie ținut separat pentru întreaga obligație, iar executarea acesteia de către unul dintre codebitori îi liberează pe ceilalți față de creditor."

- art. 1445 „Solidaritatea dintre debitori nu se prezumă. Ea nu există decât atunci când este stipulată expres de părți ori este prevăzută de lege."

- art. 1446 „Solidaritatea se prezumă între debitorii unei obligații contractate în exercițiul activității unei întreprinderi, dacă prin lege nu se prevede altfel."

[1] Art. 28 din Legea nr. 22/1969, coroborat cu art. 3, 4, şi 38 din aceeaşi lege. Referitor la caracterizarea răspunderii materiale solidare, a se vedea şi Şerban Beligrădeanu, *Răspunderea materială solidară pentru paguba cauzată în gestiune (II),* în Revista română de drept nr. 5/1990, p. 23-26; Mihai Georgescu, Alexandru Oproiu, *Cu privire la natura juridică a răspunderii materiale solidare,* în „Revista română de drept" nr. 9/1983, p. 29-31.

[2] Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, minori şi familie, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 686/CM/2008 (Jurindex).

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 799 din 12 noiembrie 2003, modificată ulterior.

[4] Evident, nu avem în vedere cazurile în care paguba este urmarea unei infracțiuni, când se aplică, răspunderea civilă delictuală.

[5] *Practica judiciară a Curții Superioare de Control Financiar. Soluții ale Colegiului de jurisdicție,* în „Revista română de drept" nr. 9/1977, p. 67.

[6] Art. 1381 şi urm. din Codul civil.

[7] Şerban Beligrădeanu, *Răspunderea materială a angajatorilor în legătură cu gestionarea bunurilor organizațiilor socialiste,* în „Revista română de drept" nr. 3/1970, p. 17.

c) prejudiciul cauzat patrimoniului angajatorului;
d) raportul de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu;
e) vinovăția (culpa) salariatului.

Numai întrunirea cumulativă a acestor condiții atrage răspunderea patrimonială. Lipsa uneia dintre condițiile enumerate înlătură această răspundere[1].

În caz de litigiu, având în vedere prevederile art. 272 din Codul muncii[2], angajatorul trebuie să facă dovada că sunt respectate condițiile prevăzute de lege pentru ca salariatul să răspundă patrimonial[3]. Chiar dacă existența prejudiciului a fost dovedită, dar nu este dovedită fapta ilicită a salariatului şi, ca o consecință, legătura de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu, răspunderea patrimonială a acelui salariat nu poate fi angajată[4].

18. Calitatea de salariat la angajatorul păgubit. Pentru declanşarea răspunderii patrimoniale, este necesar ca persoana vinovată de producerea pagubei să se găsească într-un raport juridic de muncă chiar cu angajatorul prejudiciat[5].

De altfel, din însăşi definiția dată răspunderii patrimoniale, rezultă această condiție.

Într-adevăr, salariații au obligația să repare prejudiciul cauzat angajatorului din vina şi *în legătură cu munca lor.*

Privind această condiție, în practică s-a precizat că, în situația în care între părți nu există raport juridic de muncă, răspunderea nu poate fi angajată prin niciuna din modalitățile de stabilire şi recuperare a prejudiciului produs angajatorului, prevăzute de Codul muncii[6].

Incidența răspunderii patrimoniale nu ridică probleme speciale în cazul raportului juridic de muncă, în forma sa completă şi tipică, generat de încheierea contractului individual de muncă.

Situații aparte, sunt cele cu privire la răspunderea persoanelor vinovate față de unitatea păgubită, când ele îşi desfăşoară activitatea în afara unor raporturi juridice de muncă.

Soluția în general admisă pentru aceste cazuri este aplicarea regulilor răspunderii civile de drept comun pentru recuperarea pagubelor cauzate de persoanele enumerate.

De la regula menționată există însă şi anumite excepții. Într-adevăr, există anumite categorii de persoane care, deşi nu au calitatea de salariat, răspund, totuşi, patrimonial.

O categorie de asemenea persoane este întâlnită în cazul în care paguba a fost descoperită după concedierea celui în cauză, adică după încetarea calității de salariat în unitatea păgubită. Într-un atare caz, acoperirea prejudiciului se face tot în cadrul răspunderii patrimoniale, indiferent de faptul dacă persoana în cauză a trecut în alt loc de muncă ori s-a mai încadrat în altă unitate[7].

---

[1] În acest sens, sunt, de exemplu, Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentința civilă nr. 4163/1998; Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, decizia nr. 2356/R/1998; Judecătoria Arad, sentința civilă nr. 139/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2002, p. 146-149; Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 814/R/2008 şi decizia civilă nr. 4521/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională şi penală. Practică judiciară*, p. 72, decizia nr. 2125/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2011, p. 148.

[2] Art. 272 din Codul muncii dispune că sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2073/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 126-129; decizia civilă nr. 4521/R/2009, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională şi penală. Practică judiciară*, p. 72; decizia civilă nr. 4682/R/2013.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 789/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 102-103.

[5] Este şi situația medicilor salariați din unitățile sanitare care răspund patrimonial față de angajatorul lor pentru recuperarea despăgubirilor plătite de acesta beneficiarilor serviciului medical în caz de malpraxis (Ionuț Vida-Simiti, *Răspunderea pentru malpraxis în serviciul public de sănătate*, în „Dreptul" nr. 9/2011, p. 113-129).

[6] Tribunalul Bucureşti, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 1771/1995, în *Culegere*..., p. 263-264. În speță, era vorba de un pensionar aflat în raporturi de drept civil cu unitatea la care a fost încadrat în baza unui contract de muncă.

[7] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1976, pct. 13). În acelaşi sens, a se vedea şi Tribunalul municipiului Bucureşti, Secția a III-a civilă, decizia nr. 820/1990, în *Culegere de practică judiciară civilă pe anul 1990 a Tribunalului municipiului Bucureşti* (de I. Mihuță), 1992, Casa de editură şi presă „Şansa", Bucureşti, 1992, p. 110-111.

În acelaşi sens sunt şi dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 121/1998 (art. 3), potrivit cărora militarii (şi salariaţii civili din unităţile militare) răspund material, indiferent dacă, după producerea pagubei, mai au sau nu calitatea de militar (respectiv de salariat în acea unitate)[1].

Răspund patrimonial şi *ucenicii,* care îşi desfăşoară activitatea pe baza contractului de ucenicie la locul de muncă (art. 208-210 din Codul muncii), precum şi, evident, salariaţii care au încheiat cu angajatorul contracte de calificare profesională sau de adaptare profesională (art. 201-207 din Codul muncii).

Aceeaşi răspundere o au, de asemenea, *salariaţii detaşaţi* (art. 45-47 din Codul muncii) faţă de angajatorul cesionar (cu care se află în raporturi de muncă pe durată determinată).

În schimb, *nu răspund patrimonial salariaţii delegaţi* faţă de unitatea la care au fost trimişi de angajatorul lor, deoarece, într-un atare caz nu există raport juridic de muncă între părţi. Faţă de cel păgubit, salariatul vinovat va răspunde civil – delictual conform Codului civil. Dar, unitatea prejudiciată are şi varianta de a solicita angajatorului care a dispus delegarea despăgubiri pentru acoperirea pagubei. Se poate îndrepta, în acelaşi timp împotriva ambilor (şi comitentului şi prepusului), care vor răspunde, în solidar[2].

Nici salariatul agentului de muncă temporară[3] nu răspunde patrimonial faţă de utilizator cu prilejul prestării muncii sale. El va răspunde direct *civil-delictual*, numai atunci când fapta sa ilicită şi culpabilă constituie infracţiune.

Însă, utilizatorul poate formula acţiune în despăgubiri împotriva agentului de muncă temporară (angajatorul salariatului vinovat), în baza contractului de punere la dispoziţie (contract comercial). Desigur, că angajatorul (agentul de muncă temporară) poate, subsecvent, regresa împotriva propriului salariat, în conformitate cu art. 254 din Codul muncii[4].

Deşi, au calitatea de salariat, în baza Ordonanţei Guvernului nr. 121/1998 salariaţii civili din structura instituţiilor militare ori militarizate răspund material, nu patrimonial[5].

În litera şi economia Legii nr. 31/1990, răspunderea *administratorilor, cenzorilor şi lichidatorilor* societăţilor, precum şi a *directorilor executivi* ai acesteia este una *civilă* – în sensul larg al noţiunii, în condiţiile reglementate de Codul civil (art. 1349 şi urm.) şi de Legea menţionată. Conform art. 84 din Legea nr. 188/1999, răspunderea funcţionarilor publici, inclusiv a celor cu statut special (poliţişti), este *una civilă şi nu patrimonială* (în sensul Codului muncii). Ea intervine pentru:

– pagubele produse cu vinovăţie patrimoniului autorităţii sau instituţiei publice în care funcţionează;

– nerestituirea în termen legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;

– daunele plătite de autoritatea sau instituţia publică, în calitate de comitent, unor terţe persoane, în temeiul unor hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile.

19. Fapta ilicită şi personală a salariatului, săvârşită în legătură cu munca sa. Reprezintă o altă condiţie fără de care nu este posibilă răspunderea patrimonială.

---

[1] Regula nu se mai aplică - s-a considerat – în cazul gestionarilor. De vreme ce angajatorul nu a procedat la descărcarea gestiunii anterior încetării raportului de muncă, lipsurile constatate printr-un inventar întocmit ulterior nu pot fi imputate fostului salariat, care nu a mai avut posibilitatea asigurării pazei materiale a gestiunii după acel moment (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1971/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravenţională şi penală. Practică judiciară*, p. 183-184).

[2] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii ...*, p. 109; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 73; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată...*, p. 131; Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 822.

[3] A se vedea art. 88-102 din Codul muncii.

[4] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 822.

[5] A se vedea *supra*, pct. 5.

Fapta ilicită poate consta fie dintr-o acțiune (fapt comisiv)[1], fie dintr-o inacțiune (fapt omisiv)[2] sau dintr-un comportament care îmbină ambele aspecte[3].

Pentru stabilirea răspunderii patrimoniale, caracterul ilicit al faptei se analizează în raport cu obligațiile de serviciu[4] decurgând din contractul individual de muncă în conținutul căruia sunt incluse, pe lângă obligațiile concrete, specifice naturii funcției, felului și locului muncii, toate celelalte îndatoriri prevăzute în legi și alte acte normative[5].

Angajatorul – s-a precizat – trebuie să dovedească în instanță ce sarcini de serviciu avea salariatul, sarcini a căror neîndeplinire sau îndeplinire necorespunzătoare a creat prejudiciul respectiv[6], care anume dintre ele au fost încălcate și în ce a constat, în concret, acțiunea sau inacțiunea săvârșită de salariat[7]. În lipsa fișei postului, este evident că nu se pot stabili atribuțiile de serviciu ale acelui salariat[8]. Totodată, dacă acesta, conform fișei postului, nu a avut atribuții de serviciu în domeniul de care este făcut răspunzător și unde s-a produs paguba, nu există nicio faptă ilicită a acestuia săvârșită în legătură cu munca sa[9]. Dacă, de exemplu, angajatorul pretinde că paguba suferită este urmarea neîndeplinirii normei de muncă de către salariat, el trebuie să facă dovada că a fixat această normă pretins încălcată într-un act asumat de salariat și a cărei nerespectare, sub aspect calitativ ori cantitativ să constituie temeiul valabil al obligației de a repara paguba cauzată unității[10]. El nu va răspunde nici în situația în care nu a

---

[1] Fapta ilicită constă într-o acțiune, în ipoteza în care, de pildă, salariatul folosește autoturismul de serviciu în interes personal (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3398/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională și penală. Practică judiciară*, p. 140).

[2] A se vedea Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 1193/1966, în *Culegere de decizii pe anul 1966*, p. 249.

În practica judiciară, s-a reținut, de exemplu, că este o asemenea faptă ilicită neîndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu ce-i reveneau celui în cauză conform funcției deținute de director coordonator, prin aceea că, deși trebuia să se preocupe de angajarea personalului corespunzător calificat în domeniul juridic în cadrul unității, nu a făcut acest lucru, determinând astfel în mod direct producerea prejudiciului. (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1057/LM/2004, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 181-182. În speță, instanța a constatat că pârâtul este vinovat de producerea prejudiciului prin anularea recursului formulat împotriva unei sentințe ca netimbrat, obiectul procesului fiind o acțiune în pretenții împotriva unui debitor. În apărarea sa, cel în cauză a susținut că achitarea taxei de timbru nu a fost posibilă datorită faptului că societatea nu are de mult consilier juridic.)

[3] În același sens, s-a reținut că fapta prejudiciabilă, ca element al răspunderii patrimoniale a salariatului trebuie săvârșită de acesta în legătură cu munca sa, reprezentând orice faptă comisivă sau omisivă a salariatului ce presupune, fie neexecutarea obligațiilor de serviciu și orice alte acte omisive în raport cu obligațiile de serviciu, fie încălcarea unor dispoziții prohibitive a contractului individual de muncă, a regulamentului intern sau a legii" (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 5649/R/20012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2012, p. 125).

[4] Cu privire la necesitatea examinării cu toată atenția a obligațiilor de serviciu, pentru stabilirea răspunderii materiale, a se vedea Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 201/1979, în „Revista română de drept" nr. 6/1979, p. 48. În același sens este și Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 440/R/2010, și decizia nr. 4773/R/2010. A se vedea și decizia civilă nr. 3845/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 140.

[5] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 909/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională și penală. Practică judiciară*, p. 115); decizia nr. 242/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2014, p. 141-142.

[6] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4682/R/2013.

[7] De exemplu, în cazul unui gestionar, sustragerea de bunuri, neînregistrarea în evidențe a intrărilor și ieșirilor de produse din depozit, comiterea de erori cu ocazia efectuării acestor înregistrări, lăsarea nesupravegheată a depozitului, părăsirea punctului de lucru etc. (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia civilă nr. 3500/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014, p. 121).

[8] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 6486/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 214-215.

[9] Curtea de Apel Suceava, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 648/2007, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 2/2008, Editura C.H. Beck, p. 69-70.

[10] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 576/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudență relevantă a Curții de Apel București pe semestrul I*, 2011, p. 288.

fost instruit cum să procedeze cu încasările dintr-o zi (de sâmbătă) în condițiile în care nu există niciun regulament în acest sens[1].

Dacă, „nici în motivarea acțiunii şi nici în cea a apelului, nu s-a arătat, în concret şi la modul efectiv, care a fost şi în ce a constat fapta ilicită comisă" de salariat, „adică acțiunea sau inacțiunea prin care acesta şi-ar fi încălcat sarcinile sau obligațiile de serviciu şi ar fi cauzat paguba ce se solicită a fi reparată", acțiunea angajatorului va fi reparată[2].

Totodată, în lipsa caracterului ilicit, fapta – chiar cauzatoare de daune – nu atrage răspunderea patrimonială[3].

Dimpotrivă, în ipoteza în care sunt încălcate atribuțiile înscrise în fişa postului, este vorba de o faptă ilicită, care, desigur, constituie condiție a răspunderii[4].

20. Cauze care înlătură caracterul licit al faptei. Există unele situații legale care au ca *urmare înlăturarea caracterului ilicit al faptei*, deşi în materialitatea ei aceasta este prejudiciabilă. Denumite cauze de *exonerare sau de neresponsabilitate*, ele se întâlnesc în toate formele răspunderii, dar conținutul lor prezintă totuşi unele deosebiri de la o categorie la alta.

Potrivit Codului muncii, „salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului" [art. 254 alin. (2)].

În acelaşi sens, conform art. 6 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 militarii (şi salariații civili din unitățile militare) nu răspund material:

„a) pentru pierderile inerente produse în executarea misiunilor ori în procesul de pregătire pentru luptă, în activitățile de producție şi gospodăreşti, care se încadrează în limitele prevăzute de dispozițiile legale în vigoare;

b) pentru pagube produse din cauze care nu puteau fi prevăzute şi înlăturate;

c) pentru pagubele generate de riscul normal al serviciului sau de forța majoră;

d) pentru pagubele produse în executarea ordinului comandantului sau şefului unității, caz în care răspunderea materială revine acestuia.

Se exceptează de la prevederile literei d) militarii care, având posibilitatea de a înlătura parțial sau total urmările păgubitoare ale ordinului primit, nu au raportat în scris, în termen de 24 de ore sau la înapoierea din misiune şi nu au luat, din neglijență sau rea-credință, măsuri pentru evitarea pagubei, cazuri în care răspund comandanții sau şefii unităților".

Deoarece subordonarea constituie o trăsătură specifică raportului juridic de muncă, în cadrul acesteia îndeplinirea obligațiilor de către salariat se materializează adeseori prin *executarea ordinului de serviciu*. Dar, subordonarea nu poate fi concepută ca o situație care anihilează inițiativa şi răspunderea personală. De aceea, s-a ridicat problema în ce măsură executarea unui ordin care a avut ca urmare producerea unui prejudiciu, poate duce la apă-

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 431/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2012, p. 138.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1698/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2015, p. 108.

[3] Nu este vorba de o faptă ilicită – s-a reținut – când autoturismul a fost alimentat cu același combustibil menționat în bonurile fiscale şi nu cu unul necorespunzător care ar fi cauzat defectarea acestuia (Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă şi conflicte de muncă şi asigurări sociale, minori şi familie, decizia civilă nr. 470/R-CM/2008, Jurindex).

Tot astfel, nu reprezintă o faptă ilicită aptă să atragă răspunderea patrimonială (ci, eventual răspunderea disciplinară), încălcarea obligației salariatului de a nu primi persoane străine în incinta locului de muncă (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4159/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională şi penală. Practică judiciară*, p. 179).

[4] Tot o faptă ilicită există, de exemplu, şi atunci când membrii unei comisii de evaluare a ofertelor nu respectă procedurile dispuse prin regulamentul privind organizarea şi desfăşurarea achizițiilor. Într-o atare situație este evident că atribuțiile respective sunt suplimentare față de cele cuprinse în fişa postului care au un caracter permanent (Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4359/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2009, p. 140).

rarea de răspundere a celui care l-a îndeplinit sau, dimpotrivă, la angajarea răspunderii acestuia, împreună cu cel care a dat dispoziția respectivă.

Se poate considera că executarea unui ordin de serviciu nelegal ar atrage întotdeauna răspunderea disciplinară – şi implicit răspunderea patrimonială, dacă s-a produs o pagubă – deoarece, prin reglementarea disciplinei muncii, s-a avut în vedere numai ordinele legale de serviciu.

În mod normal, însă, salariatul primind un ordin legal – în fond sau aparență – nu este ținut, ba chiar mai mult, nici nu are dreptul de a-l cenzura sub aspectul utilității şi oportunității lui şi de a condiționa executarea lui de concluziile sale personale asupra acestor aspecte, întrucât de ele răspunde superiorul care a emis ordinul. Promovarea unei soluții contrare ar contrazice ideea de disciplină. Cu toate acestea, când apare *vădit* pentru oricine, la nivelul de pregătire cerut pentru funcția respectivă, că o anumită dispoziție este greşită – sub aspect tehnic, economic, organizatoric etc. – şi, deci, *neoportună*, cei încadrați au datoria să se opună la aducerea ei la îndeplinire şi, în orice caz, să preîntâmpine urmările ei păgubitoare. În asemenea situații-limită, care se apreciază în concret, de la caz la caz, salariatul poate fi ținut să răspundă material de consecințele păgubitoare ale executării ordinului vădit nepotrivit în măsura în care nu a încercat să împiedice producerea acestor consecințe.

Dacă ordinul este *vădit ilegal*, fie numai sub aspectul conținutului său, fie, mai ales atunci când ordinul, ilegal în conținut, este dat de un organ necompetent şi în altă formă decât cea prevăzută de lege, salariatul care l-a executat nu va putea fi apărat de răspundere. Chiar ordinul emis de organul competent şi în formele prescrise de lege trebuie considerat totuşi vădit ilegal sub aspectul conținutului ori de câte ori apare inadmisibil ca cel căruia i-a fost adresat să nu fi observat ilegalitatea lui (de exemplu, persoana care execută dispoziția de a falsifica un act, casierul care face un act de plată în executarea unui ordin verbal, gestionarul care se conformează ordinului de a scoate bunuri din magazie fără acte legale etc.)[1].

Privind executarea ordinului de serviciu urmează să avem în vedere dispozițiile art. 1364 din Codul civil, conform căruia „îndeplinirea unei activități impuse ori permise de lege sau ordinul superiorului nu îl exonerează de răspundere pe cel care putea să îşi dea seama de caracterul ilicit al faptei sale săvârşite în asemenea împrejurări".

Totodată, trebuie avut în vedere şi art. 21 alin. (2) din actualul Cod penal - Legea nr. 286/2009, conform căruia „Este, de asemenea, justificată fapta prevăzută de legea penală constând în îndeplinirea unei obligații impuse de autoritatea competentă, în forma prevăzută de lege, dacă aceasta nu este în mod vădit ilegală."

Există şi o normă specială care enumeră condițiile în care salariatul temporar poate să refuze o dispoziție a angajatorului său. Astfel, art. 11 alin. (4) şi (5) din Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011[2] prevede: „în cazul în care misiunea temporară oferită pune în pericol viața şi integritatea fizică şi/sau psihică a salariatului temporar, acesta este îndreptățit să o refuze în scris, refuzul neputând constitui motiv de sancționare sau concediere".

Art. 45 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici dispune:

- funcționarul public are dreptul să refuze, în scris şi motivat, îndeplinirea dispozițiilor primate de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale;
- dacă dispoziția este formulată în scris, funcționarul public este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală;
- funcționarul care a primit o atare dispoziție scrisă are îndatorirea de a aduce la cunoştința superiorului ierarhic celui ce a emis acea dispoziție.

---

[1] Referitor la exonerarea de răspundere care poate interveni în condițiile arătate, în cazul executării ordinelor de serviciu, a se vedea şi Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii. Răspunderea materială*, p. 49-52; Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, p. 96-99.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 5 din 4 ianuarie 2012.

Acordul angajatorului se aseamănă cu ordinul de serviciu, constituind o cauză de exonerare în cazul când acesta, prin organele sale, autorizează un salariat să procedeze la acțiuni care au drept efect diminuarea patrimoniului unității (de exemplu, demolarea unor clădiri insalubre, sacrificarea unor animale bolnave etc.). Ca şi în cazul ordinului de serviciu, acordul unității exonerează de răspundere numai dacă nu este vădit ilegal. Spre deosebire de ordinul de serviciu, care poate emana de la oricare superior ierarhic, în cazul acordului angajatorului consimțământul poate fi dat numai de persoana care are calitatea de organ al persoanei juridice. De asemenea, acordul reprezintă o încuviințare, pe când ordinul de serviciu obligă la executarea lui. În sfârşit, menționăm că, practic, câmpul de aplicare a acestei cauze de exonerare este restrâns, deoarece măsurile necesare în activitatea angajatorului se iau de obicei prin ordinul de serviciu[1].

Starea de necesitate este definită de actualul Cod penal ca acea situație în care persoana săvârşeşte fapta „pentru a salva de la un pericol imediat şi care nu putea fi înlăturat altfel viața, integritatea corporală sau sănătatea sa ori a altei persoane sau un bun important al său ori al altei persoane sau un interes general, dacă urmările faptei nu sunt vădit mai grave decât cele care s-ar fi putut produce în cazul în care pericolul nu era înlăturat" [art. 20 alin. (2)]. De vreme ce starea de necesitate exonerează de răspundere în forma cea mai gravă a acesteia, este incontestabil că ea îşi are aplicare şi în cadrul răspunderii patrimoniale.

În starea de necesitate două interese legitime sunt în conflict şi unul dintre ele trebuie cu necesitate sacrificat. Salariatul prejudiciază angajatorul dar, acționând sub imperiul unei constrângeri, el nu este în situația de a-şi alege liber o altă cale. Mai concret, condițiile ce se cer întrunite pentru realizarea stării de necesitate sunt următoarele: periclitarea unor anumite valori sau interese; caracterul real şi actual sau iminent al pericolului; acesta să nu se datoreze însăşi faptei salariatului şi să nu poată fi înlăturat altfel decât prin fapta păgubitoare; prejudiciul să fie, *în reprezentarea persoanei în cauză,* mai puțin important decât cel a cărui evitare s-a urmărit.

În concluzie, dacă salariatul a putut, *în mod verosimil,* să creadă că prin fapta sa evită o vătămare mai gravă, el beneficiază de exonerare datorită stării de necesitate, chiar dacă în final s-ar stabili că prejudiciul cauzat prin intervenția sa este mai mare decât cel a cărei evitare a urmărit-o.

Riscul normal al serviciului constituie o cauză exoneratoare de răspundere, prevăzută de art. 254 alin. (2) din Codul muncii.

În noțiunea de risc al serviciului se includ efectele păgubitoare ale unor factori *inerenți procesului muncii,* care, *atunci când se înscriu în sfera normalului,* transferă riscul, adică incidența acestor efecte, asupra patrimoniului angajatorului. Producerea riscului trebuie să se prezinte ca un fenomen „normal" în raport cu împrejurările concrete, fie datorită naturii intrinseci a unor anumite materiale supuse procesului muncii, fie datorită condițiilor existente la anumite locuri de muncă. Riscul – ca element aleatoriu – poate fi implicat şi în anumite acțiuni cum ar fi: producerea şi comercializarea unor bunuri care au caracter de noutate, experimentarea, pentru prima dată, a unor procedee de fabricație etc. Reglementarea riscului normal al serviciului ca o cauză de exonerare răspunde deopotrivă principiului echității şi interesului de a nu frâna inițiativele utile în procesul de producție.

Riscul normal al serviciului poate fi: *risc normat* şi *nenormat.*

Reglementări privind riscul normat sunt cuprinse în: *normele de perisabilitate*[2] care stabilesc, sub forma unor procente (art. 0,15%, 0,20%, 0,25% etc.), pierderi materiale admisibile în

---

[1] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 614 şi urm.

[2] Prin Hotărârea Guvernului nr. 831/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 552 din 10 ianuarie 2004) s-au aprobat *Normele privind limitele legale de perisabilitate la mărfuri în procesul de comercializare* (art. 1) şi s-a stabilit că pentru instituțiile publice limitele maxime de perisabilitate admise se aprobă de către ordonatorul principal de credite. În acest scop, ministerele vor stabili limite propriii, care vor fi supuse spre avizare Ministerului Economiei (art. 2).

Potrivit normelor citate, prin *perisabilități* se înțelege scăzămintele care se produc în timpul transportului, manipulării, depozitării şi desfacerii mărfurilor, determinate de procesele naturale cum sunt: uscare, evaporare, volatilizare, pulverizare, hidroliză, răcire, înghețare, topire, oxidare, aderare la pereții vagoanelor sau vaselor în care

operațiunile de transport[1], manipulare, prelucrare, depozitare[2] etc.; *normele și normativele de consum,* prin care se determină consumurile specifice de materii prime, combustibil, energie etc.; *normele de uzură la mijloacele fixe,* exprimate prin durata de serviciu normală a acestora[3]; *limitele maxime de pierderi tehnologice,* adică limitele maxime de rebuturi sau produse declasate care sunt *inerente* tehnologiei utilizate.

Ținându-se seama de caracterul aleatoriu al oricărui fenomen care se subsumează noțiunii de risc, și în cazul limitelor de pierderi admisibile, acestea nu se aplică în mod automat, întrucât producerea lor este numai *posibilă*, nu necesară. Prin urmare, pierderile se iau în considerare numai dacă sunt reale – dacă s-au produs efectiv și nu sunt determinate de vinovăția salariatului[4]. În ipoteza în care ele ar fi cauzate prin încălcarea cu vinovăție a disciplinei de producție sau tehnologice, ele vor fi supuse recuperării[5].

Riscul nenormat își găsește aplicare în mai multe situații. În unele dintre acestea, deși pierderile nu au putut face obiectul normării, totuși, ținându-se seama, de la caz la caz, de specificul activității respective (volumul foarte mare de operații, ritm accelerat, durata timpului peste cel normal, folosirea unor obiecte sau unelte uzate[6], învechite etc.), este posibil să se aprecieze că unele scăpări accidentale, care produc pagube de o pondere relativ neînsemnată

---

sunt transportate, descompunere, scurgere, îmbibare, îngroșare, împrăștiere, fărâmițare, spargere, inclusiv procese în fermentare sau alte procese biofizice, în procesul de comercializare în rețeaua de distribuție (depozite cu ridicata, unități comerciale cu amănuntul și de alimentație publică (art. 1 din Norme).

Normele maxime de perisabilitate constau în anumite procente (0,15%, 0,20%, 0,25% etc.) prevăzute de actul normativ citat ca pierderi și scăzăminte la anumite produse, conform tabelelor anexă.

Aceste pierderi și scăzăminte se aprobă de către managerul, directorul sau administratorul persoanei juridice, după caz, la nivelul cantităților efectiv constatate ca pierderi naturale cu ocazia recepționării mărfurilor transportate, a inventarierii sau predării gestiunii, până la limitele prevăzute în anexă (art. 4 din Norme).

[1] S-a reținut că se încadrează în noțiunea de risc normal al serviciului pierderile „normale minime pe timpul transportului, deoarece merele au fost transportate în vrac, de la distanțe mari, cu mijloace auto de 20 de tone capacitate, diferențele constând între 0,5%-1,5% din cantitatea transportată" (Curtea de Apel Cluj, Secția civilă conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 113/R/2008, Jurindex).

[2] S-a decis că pierderile de carburanți reprezintă pierderi normale, aferente stării tehnice necorespunzătoare a depozitului, factor ce contribuie la înregistrarea unor minusuri care de adaugă celor produse în timpul depozitării, manipulării, distribuției și transportului produselor petroliere, datorate proprietăților fizico-chimice ale acestor produse.

Prezumția de răspundere a gestionarului pentru lipsurile constatate, este înlăturată, deoarece pierderile se încadrează în riscul normal al serviciului (Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 1559/R/2008, Jurindex).

[3] A se vedea: Legea nr. 15/1994 privind amortizarea capitalului imobilizat în active corporale și necorporale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 242 din 31 mai 1999), modificată ulterior; Catalogul privind normele de funcționare și clasificarea mijloacelor fixe, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 2139/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 46 din 13 ianuarie 2005); Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 15/1994 privind amortizarea capitalului imobilizat în active corporale și necorporale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 909/1997 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 4 din 8 ianuarie 1998), modificată ulterior; Hotărârea Guvernului nr. 1553/2003 privind reevaluarea imobilizărilor corporale și stabilirea valorii de intrare a mijloacelor fixe (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 21 din 12 ianuarie 2004) modificată ulterior; Ordonanța Guvernului nr. 81/2003 privind reevaluarea și amortizarea activelor fixe aflate în patrimoniul instituțiilor publice Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 624 din 31 august 2003), aprobată prin Legea nr. 493/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 827 din 22 noiembrie 2003), modificată ulterior prin Ordonanța Guvernului nr. 3/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 21 ianuarie 2005), aprobată prin Legea nr. 80/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 309 din 13 aprilie 2005) și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 689 din 10 octombrie 2007), aprobată prin Legea nr. 79/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 292 din 15 aprilie 2008); Normele metodologice pentru aplicarea acestei ordonanțe aprobate prin Ordinul nr. 3471/2008 al ministrului economiei și finanțelor (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 835 din 11 decembrie 2008).

[4] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1 din 16 februarie 1976, pct. 7, în *Culegere de decizii pe anul 1976*, vol. 2, p. 8.

[5] De exemplu, paguba se înscrie în riscul normal al serviciului în condițiile în care „suprafața cantonului este prea mare pentru a putea fi supravegheată de o singură persoană și, prin urmare, nu este posibilă reducerea numărului tăierilor nejustificate de arbori, care sunt rezultatul numeroaselor furturi de material lemnos" (Curtea de Apel Ploiești, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 381/R/2008, Jurindex).

[6] În acest sens, Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 1638/1955, în *Culegere de decizii pe anul 1955*, vol. 2, p. 76.

în raport cu lucrările efectuate, nu sunt imputabile, deoarece operează cauza de exonerare a riscului normal al serviciului[1].

De asemenea, unele categorii de personal – de exemplu, consilierii juridici şi medicii -, datorită specificului muncii loc, *îşi asumă obligaţii de diligenţă*, nu de rezultat. Faptul că munca desfăşurată de aceste categorii de personal nu a dus la rezultatul urmărit (vindecarea unui bolnav, câştigarea unui proces etc.) nu atrage prin sine însăşi răspunderea, ci este necesar să se facă dovada că cel în cauză a acţionat cu o gravă culpă profesională, cu totală ignorare sau nesocotire a normelor şi cunoştinţelor din profesia respectivă[2]. În sfârşit, chiar dacă pentru anumite bunuri există norme care stabilesc pierderi admisibile, lipsurile peste normă nu sunt imputabile, *dacă nu se datorează vinei cuiva*. Concluzia se sprijină pe principiile fundamentale ale răspunderii şi pe dispoziţiile Codului muncii. După unele ezitări, ea a fost consacrată în practica noastră judiciară[3].

Tot în categoria riscului trebuie încadrate şi accidentele de circulaţie în cazul şoferilor profesionişti (desigur, în cazul inexistenţei unei culpe grave a acestora).

Astfel s-a decis că de vreme ce în contractul colectiv de muncă aplicabil s-a prevăzut că *autovehiculele vor fi asigurate pentru cazurile de accidente de circulaţie, prin grija unităţii*, o asemenea clauză contractuală are rolul exonerator de răspundere patrimonială în ipoteza producerii unor varii la vehiculele angajatorului, în timpul exercitării meseriei de conducător auto de către salariaţii săi[4].

Forţa majoră şi cazul fortuit. Potrivit prevederilor art. 254 alin. (2) din Codul muncii, salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze care nu puteau fi înlăturate. Desigur că în rândul acestora din urmă se numără şi cazul fortuit.

Fără a stărui asupra discuţiilor purtate în literatura de specialitate în legătură cu deosebire dintre cele două cauze de exonerare menţionate, reţinem că, în esenţă, *imprevizibilitatea* evenimentului este trăsătura distinctivă a cazului fortuit şi se determină concret, ţinând seama de nivelul cunoştinţelor ce trebuiau însuşite de autor în raport cu funcţia îndeplinită[5]. În jurisprudenţă, s-a reţinut că este vorba de un *caz fortuit*, ceea ce se subsumează sintagmei „cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate", la care face trimitere art. 254 alin. (2) din Codul muncii, situaţia sustragerii unor bunuri aflate în posesia salariatului, în condiţiile în care el

---

[1] Un caz de risc normal al serviciului este reglementat de art. 17 alin.(6) din Legea nr. 191/1998 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 402 din 22 octombrie 1998, modificată ulterior) privind organizarea şi funcţionarea Serviciului de Protecţie şi Pază, conform căruia „prejudiciile rezultate din avarierea autovehiculelor ale căror conducători auto se aflau în misiune de protecţie şi pază, nu angajează răspunderea materială a acestora" (chiar dacă sunt salariaţi civili).

[2] În legătură cu răspunderea jurisconsultului, a se vedea, de exemplu, Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 493/1967, în Ion Mihuţă, Alexandru Lesviadox, *Repertoriu...*1952-1969, p. 587, speţa nr. 507 şi Tribunalul Suprem, Secţia civilă, decizia nr. 1312/1976, în *Culegere de decizii pe anul 1976*, p. 215; decizia nr. 1709/1980, în „Revista română de drept" nr. 6/1981, p. 83 şi în *Culegere de decizii pe anul 1980*, p. 151-153; decizia nr. 2077/1988, în „Revista română de drept" nr. 6/1989, p. 76; a se vedea şi Ion Mihai Popa (II); *În legătură cu natura* juridică şi efectele avizului jurisconsultului, în „Revista română de drept" nr. 2/1987, p. 34.

Într-o speţă, s-a decis că în cazul în care jurisconsultul nu a exercitat o cale de atac împotriva sentinţei instanţei de fond care a anulat decizia de imputare, pentru a se putea stabili răspunderea sa materială, mai este necesar ca agentul economic să probeze în condiţiile generale prevăzute de dreptul muncii, în materie de probe, şi că hotărârea neatacată este în mod evident netemeinică şi nelegală şi că prin neexercitarea căii de atac unitatea a fost păgubită (Curtea de Apel Ploieşti, decizia civilă nr. 257/1998, în Buletinul jurisprudenţei, p. 231-232).

Într-o altă speţă, s-a reţinut că „intimata-contestatoare a depus diligenţele necesare în vederea recuperării creanţei, încercând aceasta pe calea unei concilieri şi chiar promovarea unei acţiuni în pretenţii, care însă a fost refuzată a fi semnată de directorul societăţii" (Curtea de Apel Ploieşti, Secţia comercială şi de contencios administrativ, decizia nr. 2223/2002, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2002, p. 105-106).

[3] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1976, pct. 7. A se vedea mai pe larg, Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.*, vol. 2, p. 106-108.

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1043/R/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2009, p. 138.

[5] Într-o speţă s-a reţinut că producerea unui îngheţ neprevăzut care a făcut să îngheţe apa într-un motor e autoturism (ARO), determinând spargerea acestuia, constituie caz fortuit exonerator de răspundere (Judecătoria sectorului 2 Bucureşti, sentinţa civilă nr. 1187/ 1996).

a luat totuşi măsuri de a asigura paza acelor bunuri ca un proprietar atent şi diligent[1]. Pentru forţa majoră, caracteristica definitorie este *invincibilitatea* evenimentului[2], care, de asemenea, trebuie apreciată în concret, adică în raport cu posibilităţile efective ale salariatului de a se opune acţiunii acestuia. Este necesar ca salariatul să nu fi contribuit, prin culpa lui, la producerea evenimentului[3].

Părţile contractului individual de muncă pot stabili, totodată, o clauză exoneratoare de răspundere. Astfel, dacă printr-un acord încheiat odată cu încetarea raportului de muncă, angajatorul renunţă la orice pretenţii patrimoniale şi nepatrimoniale izvorâte din răspunderea civilă contractuală a salariatului, pretenţiile ulterioare ale unităţii sunt lipsite de orice fundament[4].

21. Legătura faptei cu munca prestată. Pentru a interveni răspunderea patrimonială, este necesar ca *fapta care a produs paguba să fie în legătură cu munca prestată*, aşa cum prevede expres art. 254 alin. (1) din Codul muncii. Noţiunea de faptă săvârşită „în legătură cu munca" este mai largă decât aceea de faptă săvârşită „în exercitarea muncii". Ea cuprinde şi absenţele de la locul de muncă – dacă sunt cauzatoare de daune – precum şi orice fapte omisive faţă de obligaţiile de serviciu.

Chiar dacă fapta a fost săvârşită „în timpul muncii" sau a fost posibilă numai pentru că autorul ei avea calitatea de salariat, ea nu antrenează răspunderea patrimonială, ci răspunderea civilă propriu-zisă, ori de câte ori nu are legătură cu atribuţiile de serviciu, cu munca[5].

Se pot ivi situaţii în care, deşi paguba este cauzată angajatorului de către *salariatul său* şi fapta dăunătoare *este în legătură cu munca,* nu sunt aplicabile regulile specifice răspunderii patrimoniale, ci normele răspunderii civile delictuale pentru fapta care întruneşte elementele unei infracţiuni.

Într-adevăr, într-o atare situaţie, angajatorul păgubit, are posibilitatea să „alăture" acţiunea sa recuperatorie, celei penale (art. 19 şi urm. din Codul de procedură penală)[6], operând astfel, răspunderea civilă delictuală.

Desigur că între răspunderea civilă contractuală (inclusiv cea patrimonială reglementată de Codul muncii) şi răspunderea civilă delictuală (reglementată de Codul civil) nu există deosebiri de esenţă. Aşa cum se subliniază în literatura juridică[7], aceasta din urmă *„alcătuieşte dreptul comun al răspunderii civile, pe câtă vreme răspunderea contractuală este o răspundere cu caracter special, derogator".* Şi problema alegerii uneia dintre cele două căi este controversată, ca şi problema cumulului celor două responsabilităţi.

Totuşi, există şi deosebiri (avantajoase pentru angajatorul păgubit) determinate de alegerea, ca modalitate de dezdăunare, a răspunderii civile delictuale:

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 1344/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2014, p. 132-133. În speţă, bunurile (personale şi laptop-ul unităţii) au fost sustrase din camera unui hotel, încuiată însă de locatarul-salariat.

[2] În acest sens Traian Ionaşcu, Eugen A. Barasch, *Forţa majoră în executarea contractului economic,* în „Studii şi cercetări juridice" nr. 3/1964, p. 380.

[3] Instanţa supremă a considerat următoarele: Codul civil nu prevede o definiţie a forţei majore, „însă este unanim acceptat în doctrina şi în practica judiciară că aceasta constă într-o împrejurare de fapt, imprevizibilă şi de neînlăturat, care împiedică în mod obiectiv şi fără nicio culpă a debitorului, executarea obligaţiei contractuale pe care şi-a asumat-o".

Nu există nicio prevedere legală din care să rezulte că forţa majoră operează numai dacă este prevăzută în actul care reglementează operaţiunea comercială sau că părţile sunt obligate să o prevadă în contract, însă o dată constatată, forţa majoră are ca principal efect exonerarea de răspundere contractuală a debitorului conform art. 1082 şi 1083 C. civ. (art. 1350 din actualul Cod civil). Aşa fiind, înseamnă că forţa majoră este o cauză de exonerare de răspundere care operează în puterea legii şi împiedică pe creditor să ceară executarea obligaţiei ori daune-interese de la debitor, chiar dacă nu a fost prevăzută expres în contract sau într-un act normativ (Curtea Supremă de Justiţie, Secţia comercială, decizia nr. 414/2000, în „Dreptul" nr. 7/2000, p. 217).

[4] Curtea de Apel Craiova, Secţia civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1/R/2008 (Jurindex).

[5] De exemplu, o atare răspundere va avea salariatul care, fără nicio legătură cu atribuţiile de serviciu, foloseşte un bun al angajatorului pe care îl degradează sau îl distruge.

[6] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii...,* p. 118; *Idem, Prezentare de ansamblu...,* p. 79; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată ...,* p. 136.

[7] A se vedea Constantin Stătescu, *op. cit,* p. 135-136.

– răspunderea celui ce a săvârşit fapta ilicită este integrală, el fiind ţinut pentru toate pagubele cauzate, atât pentru cele previzibile, cât şi pentru cele neprevizibile;

– într-o atare situaţie operează solidaritatea celor răspunzători, devenind aplicabil art. 1382 din Codul civil, potrivit căruia în cazul în care „cei care răspund pentru faptă prejudiciabilă sunt ţinuţi solidar la plată faţă de cel prejudiciat."

Aşadar, în cazul în care paguba produsă angajatorului este urmarea unei infracţiuni, intervenţia răspunderii civile delictuale este pe deplin justificată. Se cunoaşte că o faptă penală aduce atingere unor relaţii sociale generale şi a unor valori care interesează întreaga colectivitate; ea nu se situează numai în sfera raportului juridic izvorât din încheierea contractului individual de muncă între persoana fizică şi angajator. De aceea, regimul de protecţie instituit de normele derogatorii ale răspunderii patrimoniale încetează, dându-se curs liber dispoziţiilor de drept comun privind *răspunderea civilă delictuală.*

Răspunderea respectivă intervine dacă *inculpatul este condamnat.* Aceeaşi soluţie este aplicabilă în cazul când fapta penală a fost amnistiată, a intervenit prescripţia ori decesul suspectului ori al inculpatului persoană fizică[1], ori s-a dispus încetarea procesului penal în baza unei legi speciale de graţiere sau de amnistie, întrucât şi în aceste cazuri paguba este *urmarea unei infracţiuni*, precum şi în situaţia în care a intervenit înlocuirea răspunderii penale[2].

Recuperarea pagubei se face însă în conformitate cu normele specifice răspunderii patrimoniale în cazurile în care a intervenit, potrivit legii, clasarea, scoaterea de sub urmărire, încetarea urmăririi penale, achitarea sau încetarea procesului penal deoarece *fapta nu mai poate fi considerată infracţiune* şi nu poate fi sancţionată ca atare.

Se înţelege că în situaţia răspunderii civile delictuale nu sunt aplicabile dispoziţiile Codului muncii (art. 254-255) privind răspunderea patrimonială[3].

22. Caracterul personal al faptei. Răspunderea patrimonială este totdeauna o răspundere personală, pentru fapta proprie; dreptul muncii nu cunoaşte răspunderea pentru altul. Răspunderea unor persoane cu funcţie de conducere alături de cei care au comis paguba – de pildă, în cazul gestionarilor – sau în locul lor, în solidar sau în subsidiar, nu reprezintă excepţii de la principiul răspunderii personale. Într-adevăr, şi în aceste situaţii, persoanele în cauză nu răspund pentru faptele altora, ci pentru faptele lor proprii, cum sunt încadrarea unui gestionar fără respectarea dispoziţiilor legale, darea unor îndrumări greşite, neexecutarea obligaţiei de a constitui şi reţine de la gestionari garanţiile legale, neasigurarea condiţiilor de securitate sau a asistenţei tehnice solicitate în scris de gestionari etc.[4] Tot astfel, cei care au adus prejudicii unităţii prin efectuarea unor plăţi nelegale sau pentru nevalorificarea în termen a dreptului acesteia la despăgubiri, răspund subsidiar – în măsura în care creanţa nu mai poate fi recuperată de la beneficiarul direct sau de la autorul iniţial al pagubei -, dar tot pentru o faptă proprie[5], pentru încălcarea cu vinovăţie a atribuţiilor de serviciu[6].

---

[1] Art. 16 alin. (1) lit. f) din Codul de procedură penală. Se înţelege că, în cazul decesului făptuitorului, răspunderea patrimonială revine succesorilor săi, în condiţiile legii.

[2] Art. 16 alin. (1) lit. e) din Codul de procedură penală, combinat cu art. 152-159 din Codul penal.

[3] În acelaşi sens a se vedea: Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii,* p. 118; *Idem, Prezentare de ansamblu ...,* p. 79; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii, comentată ...,* p. 136.

[4] A se vedea în acest sens, de exemplu, Tribunalul municipiului Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 371/1992, în *Culegere de practică judiciară civilă pe anul 1992* (cu note de Ioan Mihuţă), Casa de editură şi presă „Şansa" Bucureşti, 1993, p. 208-209.

[5] S-a considerat totuşi uneori că, în asemenea cazuri, răspunderea materială ar avea la bază „cunoscuta culpă *in eligendo",* aplicându-se în mod corespunzător prevederile art. 1000 alin.(3) Cod civil (Ioan Urs, Gheorghe Ţigăeru, C. Jornescu, *Raporturi de muncă*, vol. 3, editată de *„Revista economică"*, Bucureşti, 1979, p. 71). Pentru critica acestei teze, a se vedea şi Ion Turcu, *Fapta proprie - condiţie a răspunderii materiale,* în „Revista română de drept" nr. 11/1981, p. 19-21.

[6] Potrivit art. 12 din Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998, răspunderea materială a militarilor (şi salariaţilor civili din unităţile militare) „este angajată în cazul producerii unor pagube după cum urmează:

A. *În sarcina gestionarilor,* pentru pagubele produse de aceştia în propria gestiune sau:

a) când, potrivit dispoziţiilor legale, atribuţiile au fost executate de un delegat al lor sau de o comisie şi se constată o pagubă, dacă nu se face dovada că aceasta s-a produs în absenţa gestionarului;

23. Prejudiciul

A. *Noțiunea de prejudiciu.* Producerea unei pagube în patrimoniul angajatorului de către un salariat de al său este de esența răspunderii patrimoniale.[1]

Prejudiciul constituie o modificare negativă a patrimoniului, putându-se realiza prin *diminuarea activului* ca urmare a săvârșirii unor fapte ilicite (degradare, pierdere, rebuturi, consumuri nejustificate de materii prime, materiale, piese de schimb[2] etc.) ori ca urmare a neîncasării contravalorii produselor livrate sau serviciilor prestate[3] sau prin *creșterea pasivului* (ca de exemplu, în cazul plății unor amenzi[4], sau penalități, de care sunt vinovate persoanele încadrate în muncă[5]. Importanța prejudiciului în ceea ce privește răspunderea patrimonială rezidă în aceea că dreptul la reparație se naște în ziua cauzării lui, „chiar dacă acest drept nu poate fi valorificat imediat" [art. 1381 alin. (2) Codul civil].

Inexistența prejudiciului sau imposibilitatea dovedirii lui conduce la exonerarea de răspundere a celui în cauză[6]. Angajatorul va trebui să prezinte instanței înscrisuri și alte probe din care să rezulte neîndoielnic existența și întinderea pagubei[7]. Aceasta, este necesar să fie înregistrată în contabilitate și să fie în strânsă legătură cu fapta salariatului[8].

S-a decis, pe bună dreptate, că „răspunderea patrimonială a consilierului juridic/jurisconsultului, pentru prejudicii pretins cauzate angajatorului prin neacționarea în justiție (anterior îndeplinirii termenului de prescripție extinctivă) a debitorilor sau prin neinițierea procedurilor de executare silită a acestora, poate fi angajată numai dacă se dovedește că, dacă ar fi fost luate, măsurile respective puteau fi eficiente și că drepturile ce urmau a fi pretinse existau[9].

---

b) când au primit bunuri în cantități mai mici decât cele înscrise în documentele însoțitoare sau cu vicii aparente, fără să fi întocmit proces verbal de constatare;

c) când nu au solicitat în scris, asistență tehnică de specialitate la primirea bunurilor, deși aceasta era necesară.

B. *În sarcina militarilor,* pentru pagubele produse atunci când primesc, transportă, păstrează și eliberează bunuri materiale și valori, fără a avea calitatea de gestionar în înțelesul legii.

C. *În sarcina comandanților sau șefilor unităților, când:*

a) nu au asigurat gestionarilor, la solicitarea în scris a acestora, în cazurile prevăzute de lege, asistență tehnică de specialitate, la primirea, transportul, depozitarea, inventarierea și distribuirea bunurilor materiale și a altor valori;

b) nu au luat măsurile necesare pentru remedierea deficiențelor sesizate în scris de către gestionari;

c) s-au substituit gestionarilor în exercitarea atribuțiilor acestora;

d) au dat gestionarilor sau altor militari care răspund de bunuri materiale ordine ilegale sau greșite care au condus la producerea de pagube;

e) au rezultat pagube, ca urmare a nevalorificării drepturilor la despăgubiri pentru cauzarea de prejudicii;

f) pagubele au rezultat din neurmărirea unor sume cuvenite din orice cauză și pentru care există titlu executoriu;

g) nu au luat măsuri de siguranță necesare pentru păstrarea în bune condiții a bunurilor materiale și a altor valori ...".

[1] Ca element al răspunderii civile, „prejudiciul este rezultatul dăunător (de natura patrimonială sau nepatrimonială) al atingerii drepturilor persoanelor, valorilor pe care acestea le ocrotesc, rezultat care antrenează obligația de reparare din partea celui responsabil" (Cătălina Jugăstru, *Prejudiciul...*, p. 30-31).

[2] Într-o speță, instanța a constatat că de fapt consumurile de piese de schimb nefiind justificate de către contestator constituie prejudicii aduse unității, situație în care decizia de imputare este temeinică și legală (Judecătoria Drobeta Turnu Severin, sentința civilă nr. 1550/1997).

[3] A se vedea, de exemplu, Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1057/LM/2004, *cit. supra.*

[4] Într-o cauză, instanța de judecată a admis acțiunea în răspundere patrimonială pentru acoperirea prejudiciului cauzat ca urmare a sancționării angajatorului cu amendă contravențională în sumă de 100.000.000 lei de către Garda financiară pe motivul că s-au constatat diferențe între monetarul existent în casa de marcat și cel înscris în raportul eliberat pentru casa de marcat. Această diferență a rezultat ca urmare a neeliberării bonurilor fiscale (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1349/R/2006).

[5] Alexandru Țiclea, *Răspunderea pentru daune în raporturile de muncă. Teorie și Jurisprudență,* Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 125-126.

[6] Tribunalul București, Secția a IV-a civilă, decizia nr. 731/R/2000 și decizia nr. 674/R/2000, în Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 238-240; Curtea de Apel Craiova, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2041/R/2008 (Jurindex).

[7] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1491/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2015, p. 85.

[8] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1318/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2015, p. 108-109.

[9] Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția civilă și de proprietate intelectuală, decizia nr. 5890/27 octombrie 2004, în „Dreptul" nr. 8/2005, p. 245 și în „Buletinul Casației" nr. 2/2005, Editura All Beck, București, 2005, p. 53-54.

B. *Caracterele prejudiciului.* Pentru a da naştere răspunderii, prejudiciul trebuie să întrunească cumulativ anumite trăsături.

a) Prejudiciul să fie real şi cert. Evaluarea pagubei – şi deci întinderea despăgubirii – trebuie să se stabilească pe baza unor *date economice concrete,* salariatul neputând fi ţinut să răspundă pentru înlocuirea *valorilor efectiv pierdute din patrimoniul angajatorului.*

Pentru existenţa unui prejudiciu, este necesar ca acesta să se reflecte cu certitudine în patrimoniul angajatorului, iar dovada certitudinii acestuia să se materializeze într-o sumă de bani, „despăgubirea având caracterul unei daune compensatorii acordate pentru prejudiciul material cert şi real nu şi pentru paguba eventuală a cărei existenţă este condiţionată de un fapt viitor şi nesigur"[1]. În lipsa unor elemente determinante a valorii prejudiciului, suma pretinsă nu este dovedită, simplul calcul aritmetic al cantităţilor şi valorilor consemnate în anumite documente nefiind suficient[2]. Dovada certitudinii prejudiciului cade în sarcina angajatorului[3], fiind necesar ca din actele de constatare a pagubei sau din alte probe să rezulte neîndoielnic cuantumul pagubei[4].

Neintroducerea unei acţiuni sau neexercitarea căilor legale de atac de către consilierul juridic nu atrage răspunderea sa patrimonială decât în acele cazuri în care se face dovada că pretenţiile unităţii erau întemeiate şi, respectiv, hotărârea dată era nelegală şi netemeinică[5].

În cazul plăţilor nelegale, aşa cum s-a arătat în literatura juridică[6], trebuie să se facă distincţie între situaţiile în care plăţile sunt permise în principiu, dar sunt condiţionate de obţinerea aprobării unor anumite organe, pe de o parte, şi ipotezele în care plăţile sunt necondiţionat interzise de lege, pe de altă parte. Dacă în primul caz recuperarea plăţilor nu ar fi justificată ori de câte ori suma achitată ar corespunde unei prestaţii efective în favoarea unităţii, în cel de al doilea caz dauna are un caracter cert, neputându-se concepe ca o plată dispusă împotriva prevederilor legale imperative să nu constituie un prejudiciu pentru angajator. Astfel, nu s-ar putea susţine că este recuperabilă salarizarea personalului încadrat în posturi neprevăzute în statul de funcţii, pe motiv că munca a fost prestată efectiv – deci s-a creat o anumită valoare – deoarece unităţile, în special cele bugetare, trebuie să-şi îndeplinească sarcinile cu mijloacele ce le au la dispoziţie, neputând face cheltuieli decât cele pentru care li s-au afectat fondurile necesare[7].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1943/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 140.

[2] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi de familie, precum şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 700/CM/2008 (Jurindex);

[3] Curtea de Apel Braşov, decizia civilă nr. 14/2006, în Lucia Uţă, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravenţională şi penală. Practică judiciară,* p. 87; Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, pentru cauze cu minori şi de familie, precum şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 700/CM/2008 *cit. supra.*

[4] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 5649/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2012, p. 125, şi decizia civilă nr. 307/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2013, p. 138-142.

De pildă, s-a reţinut că în lipsa unor date concrete care să ateste supraconsumul de motorină (în cazul unei locomotive) şi a prezentării unor instrucţiuni pentru citirea înregistrărilor efectuate de instalaţiile respective, nu se poate reţine existenţa unui prejudiciu, iar simpla prezentare a unor diagrame neînsoţite de instrucţiuni de explicitare a acestora nu este suficientă pentru dovedirea prejudiciului (Tribunalul Galaţi, sentinţa civilă nr. 1824/2006; Curtea de Apel Galaţi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 145/R/2007, decizia nr. 217/R/2007; şi decizia nr. 327/R/2008, Jurindex).

[5] Tribunalul Suprem, Secţia civilă, decizia nr. 1709/1980, în „Revista română de drept" nr. 6/1981, p. 83; decizia nr. 2077/1988, în „Revista română de drept" nr. 6/1989, p. 76; Tribunalul jud. Constanţa, decizia civilă nr. 522/1978, în „Revista română de drept" nr. 2/1979, p. 63.

[6] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *op. cit.,* vol. 2, p. 142-143; Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii. Răspunderea materială,* p. 71.

[7] A se vedea în legătură cu răspunderea pentru plăţi nelegale: Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1978, în Culegere de decizii pe anul 1978, p. 8; Tribunalul Suprem, Secţia civilă, decizia nr. 979/1975, în Ioan Mihuţă, *Repertoriu ...* 1969-1975, p. 272-273, speţa nr. 65 şi Gheorghe Mohanu, *Corelaţia dintre normele juridice privind disciplina de plan şi financiară şi reglementarea contractelor de muncă,* în „Revista română de drept" nr. 2/1968, p. 14-31.

Prejudiciul este cert şi în cazurile în care plata, deşi nu contravine unor dispoziţii legale, este *neeconomicoasă (neoportună).*

b) Prejudiciul să fie cauzat direct angajatorului. Prejudiciul poate fi produs în patrimoniul angajatorului direct, printr-o faptă ilicită în legătură cu executarea contractului de muncă şi *indirect,* când în calitatea sa de comitent, angajatorul este chemat să despăgubească un terţ pentru daunele produse acestuia de către salariat printr-o faptă săvârşită cu prilejul executării atribuţiilor de serviciu.

Când angajatorul este obligat să răspundă faţă de un terţ pentru neîndeplinirea unei *obligaţii contractuale,* răspunderea salariatului se stabileşte potrivit Codului muncii, cu excepţia cazului când fapta care a determinat neexecutarea contractului constituie o infracţiune.

Terţul lezat, prin ipoteză, un alt angajator care a fost păgubit de pe urma neexecutării unui contract încheiat cu un alt angajator, nu are acţiune împotriva salariatului acesteia din urmă decât în cazul în care fapta ar întruni elementele unei infracţiuni.

Dar, dacă unitatea este păgubită de persoana trimisă în delegare de către un alt angajator, ea îşi poate recupera dauna numai printr-o acţiune îndreptată fie, împotriva autorului daunei (salariatul delegat), fie împotriva angajatorului care a dispus delegarea (în calitate de comitent), fie de la ambii, în solidar. Desigur, dacă între cele două unităţi există raporturi contractuale (civile sau comerciale), iar salariatul a fost delegat în executarea acelui contract, unitatea păgubită o acţionează pe prima *ex contractul*, care, la rândul ei, regresează, conform Codului muncii, împotriva salariatului său.

Dimpotrivă, pentru daunele provocate angajatorului la care a fost detaşat, salariatul are o răspundere directă faţă de acesta, în temeiul art. 254 şi următoarele din Codul muncii[1].

c) Prejudiciul să fie material. Această condiţie rezultă expres din art. 254 alin. (1) al Codului muncii, conform căruia salariaţii răspund patrimonial pentru *pagubele materiale produse angajatorului.*

Aşa fiind, în cadrul răspunderii patrimoniale a salariaţilor, în principiu, *nu se pot pretinde daune morale,* care, de altfel, sunt consecinţa unui prejudiciu moral şi nu a unuia material.

d) Desigur că pentru a fi apt să determine răspunderea patrimonială, prejudiciul trebuie să *nu fi fost reparat* la data la care angajatorul solicită acoperirea pagubei.

C. *Evaluarea prejudiciului*[2]. Aprecierea caracterului real şi cert al prejudiciului presupune evaluarea pagubei şi, deci, a întinderii lui[3].

În afara unor reglementări speciale, de excepţie[4], evaluarea pagubelor aduse angajatorilor se face potrivit *principiilor şi normelor „dreptului comun", deci ale Codului civil*[5]. Fără să existe un text expres, în dreptul comun evaluarea se efectuează în raport cu preţul în vigoare (existent) în momentul în care instanţa judecătorească pronunţă hotărârea de stabilire a despăgubirilor, având la bază *principiul reparării integrale a prejudiciului.*[6]

---

[1] A se vedea Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii,* p. 109-110; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 72-73; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii, comentată...*, p. 131.

[2] A se vedea şi Sache Neculaescu, *Reflecţii privind repararea prejudiciului în cazul răspunderii delictuale. Drept comparat*, în „Dreptul" nr. 3/2015, p. 114-112.

[3] Curtea de Apel Constanţa, Secţia civilă, minori şi familie, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 719/CM/2008 (Jurindex)

[4] O astfel de reglementare este, de exemplu, Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 85/2006 privind stabilirea modalităţilor de evaluare a pagubelor produse vegetaţiei forestiere din păduri şi din afara acesteia (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 926 din 51 noiembrie 2006, modificată ulterior).

[5] A se vedea Alexandru Ţiclea, *Răspunderea pentru daune...*, p. 131-135.

[6] În temeiul art. 1531 Cod civil, „Creditorul are dreptul la repararea integrală a prejudiciului pe care l-a suferit din faptul neexecutării" [alin. (1)]. „Prejudiciul cuprinde pierderea efectiv suferită de creditor şi beneficiul de care acesta este lipsit. La stabilirea întinderii prejudiciului se ţine seama şi de cheltuielile pe care creditorul le-a făcut, într-o limită rezonabilă, pentru evitarea sau limitarea prejudiciului" [alin. (2)]. „Prejudiciul cuprinde pierderea efectiv suferită de creditor şi beneficiul de care acesta este lipsit. La stabilirea întinderii prejudiciului se ţine seama şi de cheltuielile pe care creditorul le-a făcut, într-o limită rezonabilă, pentru evitarea sau limitarea prejudiciului" [alin. (3)].

Pe lângă pierderea efectivă, la stabilirea daunelor interese se ţine seama şi de prejudiciile viitoare atunci când acestea sunt certe (art. 1532).

Deoarece răspunderea patrimonială are loc în „temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale", înseamnă că angajatorului i se cuvin, deosebit de creanța propriu-zisă şi dobânzi (conform art. 1489 din Codul civil, coroborat cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 13/2011 privind nivelul dobânzii legale pentru obligațiile băneşti[1]).

De asemenea, este admisibilă atât actualizarea creanțelor *în funcție de indicele de inflație*[2], cât şi stabilirea – prin contractele colective şi/sau individuale de muncă - a unor *clauze de exonerare sau de limitare a răspunderii*[3]. În primul rând, pentru că răspunderea patrimonială este o răspundere pentru daune, specifică, reglementată ca atare de art. 253-259 din Codul muncii[4]. În al doilea rând, pentru că o clauză penală de agravare a răspunderii salariatului este interzisă de art. 38 din acelaşi Cod care dispune: „Salariații nu pot renunța la drepturile lor recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmăreşte renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților este lovită de nulitate"[5].

Pentru evaluarea pagubelor cauzate prin *degradări de bunuri* se pot avea în vedere mai multe ipoteze. Dacă bunul poate fi reparat sau condiționat se iau în calcul cheltuielile efectuate în acest scop. În cazul când bunul poate fi valorificat cu preț redus, la evaluarea pagubei se ia în considerare diferența dintre prețul bunului respectiv şi prețul ce se obține prin valorificarea lui. Dacă bunul obținut prin reparare sau recondiționare este de calitate inferioară, la cheltuielile efectuate pentru aceste lucrări se adaugă diferența dintre prețul respectiv şi prețul bunului reparat sau recondiționat. În ipoteza în care bunul degradat poate fi utilizat numai ca materie primă pentru producerea altui bun, se ia în calcul diferența prețului bunului şi prețul materiei prime pe care a înlocuit-o.

În toate cazurile, la evaluarea pagubelor se ține seama de gradul de uzură reală a bunului respectiv[6].

Prejudiciul cauzat prin servicii prestate necuvenit, respectiv prin folosirea nelegală a bunurilor angajatorului se stabilesc în raport cu tarifele legale aplicabile prestărilor de servicii efectuate pentru populație[7].

În ceea ce priveşte evaluarea pagubelor care constituie lipsuri în gestiune, se ține seama de posibilitatea compensării lipsurilor cu plusurile, care este admisă, de regulă, numai pentru aceeaşi perioadă de gestiune şi la acelaşi gestionar. Compensarea poate fi aprobată numai dacă lipsurile au provenit dintr-o confuzie între sorturile aceluiaşi produs, datorită asemănării aspectului exterior (culoare, desen, model, dimensiuni etc.) fără a se diminua valoric patrimoniul unității. Nu este admisă compensarea dacă lipsa din inventar provine din sustragerea, alterarea sau degradarea mărfii care s-a datorat vinei celui în cauză[8].

S-a decis că atunci când plusurile apar în altă gestiune şi se face dovada că acestea sunt create prin manipulări greşite ale bunurilor, angajatorul nu are pagubă. Într-o atare situație, nu se va discuta de compensare, ci de corectarea unor erori, dacă bunurile în cauză există în

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 607 din 29 august 2011), modificată prin Legea nr. 85/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 25 iunie 2014).

[2] Curtea Supremă de Justiție, Secția civilă, decizia nr. 3809/1999, în *Buletinul Jurisprudenței pe anul 1999*, p. 135; *Idem*, Secția comercială, decizia nr. 347/2001; decizia nr. 905/2001; decizia nr. 1091/2001; decizia nr. 3216/2001; în „Dreptul" nr. 4/2003.

A se vedea şi Maria Dumitru, *Cumulul dobânzii legale cu alte tipuri de daune în materia obligațiilor băneşti*, în „Dreptul" nr. 12/2006, p. 17-32.

[3] Privind clauzele de modificare a răspunderii, a se vedea Liviu Pop, *Drept civil român. Teoria generală a obligațiilor*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 351 şi urm.

[4] Corneliu Bențe, *Considerații privind clauza penală în contractul individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 30.

[5] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p. 119-120; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 79-80; Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii comentată ..., p. 137.*

[6] Şerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, 1992 comentată*, vol. IV, Editura Lumina Bucureşti, 1993, p. 4-5.

[7] În acest sens, pentru folosirea autovehiculelor în interes personal, a se vedea Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1 din 16 februarie 1976 (pct. 9).

[8] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1976 (pct. 6); Plenul Tribunalului Suprem, Secția civilă, decizia nr. 44/1981, în „Revista română de drept" nr. 9/1981, p. 62.

materialitatea lor în alt depozit al unității datorită, în mod cert, unor omisiuni de înlocuire a documentelor[1]. Tot cu privire la lipsurile în gestiune, se face aplicarea normelor legale privind acordarea *coeficienților de perisabilitate,* de care ne-am ocupat în legătură cu riscul normat al serviciului. Şi în acest caz, nu se acordă perisabilități dacă lipsurile la inventar constatate ar proveni din sustragerea, alterarea sau degradarea mărfii datorită vinei celui în cauză[2].

Având în vedere natura şi caracterele prejudiciului, acesta nu poate fi stabilit *a priori*, printr-o clauză penală, chiar în cazul nerespectării de către salariat a unei obligații de confidențialitate sau de neconcurență. Soluția se bazează pe dispozițiile art. 38 din Codul muncii, potrivit cărora „salariații nu pot renunța la drepturile lor ce le sunt recunoscute prin lege...", precum şi pe acele ale art. 169 alin. (2) din acelaşi act normativ, care prevăd că „reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă"[3].

24. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu. Răspunderea patrimonială presupune un rezultat dăunător care să se concretizeze într-o pagubă cu valoare economică, iar aceasta să fi fost „adusă" angajatorului – deci determinată, cauzată, generată – de către salariați „din vina şi în legătură cu munca lor" [art. 254 alin. (1) din Codul muncii]. Fără a intra în analiza aspectelor multiple ale teoriei cauzalității şi aplicațiilor ei[4], se poate arăta, într-o formulare succintă, că prin raport de cauzalitate se înțelege *legătura necesară dintre două fenomene, dintre care unul (cauza) îl precede şi determină pe celălalt (efectul)*[5].

Față de complexitatea fenomenelor în natură şi în societate, raportul de cauzalitate nu poate fi înțeles numai ca o legătură simplă, unilaterală. Acțiunea cauzei este de obicei posibilă numai în anumite *condiții*; acestea nu se confundă însă cu fenomenul numit cauză, ci numai îl însoțesc, pentru că singure nu pot determina efectul. În cazul când condiția nu este indispensabilă pentru producerea efectului, ci numai întâmplătoare, ea poartă denumirea de *prilej.* Spre deosebire de acesta, condiția care creează posibilitatea concretă şi certă pentru săvârşirea faptei care produce direct prejudiciul poate fi considerată ea însăşi ca având un rol cauzal şi poate fundamenta stabilirea răspunderii materiale în sarcina autorului ei. Mai trebuie arătat că efectul este generat de o *singură sau mai multe cauze* şi că acestea pot fi *principale* sau *secundare, directe* sau *indirecte, concomitente* sau *succesive.*

Ținând seama de această situație, determinarea raportului de cauzalitate ca o condiție a răspunderii juridice este adeseori anevoioasă. În complexitatea raporturilor dintre fenomene, care se desfăşoară după legi obiective, este necesar un efort de selecție şi de gradație, spre a stabili, în fiecare caz concret, fapta sau faptele care au putut determina *transformarea posibilității prejudiciului în realitate.*

Organele de jurisdicție a muncii au avut adeseori prilejul să se pronunțe cu privire la stabilirea exactă a raportului de cauzalitate. Astfel, s-a decis că pentru prejudiciul cauzat în perioada de garanție prin folosirea necorespunzătoare a unui utilaj nu răspunde furnizorul ci persoana care nu s-a conformat prescripțiilor tehnice în manipularea utilajului[6]; neaplicarea coeficienților de perisabilitate, dacă lipsurile provin din sustragerea, alterarea sau degradarea

---

[1] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 1551/1989, în Dreptul nr. 5/1990, p. 72. În acelaşi sens, a se vedea şi Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 100/1983, în *Culegere de decizii pe anul 1983,* p. 118-119 şi p. 120-121.

[2] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1976 (pct. 7).

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Comentariu II (Critic) la decizia nr. 3200/R/2010 a Curții de Apel Cluj, Secția civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, pentru minori şi familie,* în „Revista de jurisprudență" nr. 2/2011, p. 130-131. În sens contrar, a se vedea, Ioana Rozalia Magyarosi, *Comentariu II,* p. 129-130.

[4] Printre lucrările care examinează problema cauzalității în domeniul dreptului, menționăm: Mihai Eliescu, *Răspunderea civilă delictuală,* Editura Academiei, Bucureşti, 1972, p. 110-130; George Antoniu, *Raportul de cauzalitate în dreptul penal, Editura Ştiințifică,* Bucureşti, 1972, p. 110-130.

[5] A se vedea Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 624 şi urm.

[6] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 1375/1974, în „Revista română de drept" nr. 11/1974, p. 75.

mărfii, se justifică deoarece pierderile nu sunt urmarea unor cauze naturale ori altor cauze independente de culpă, ci vinei gestionarului[1]; tot astfel, în măsura în care s-ar dovedi că lipsurile nu au fost cauzate prin activitatea – chiar defectuoasă – a comisiei de inventariere, membrii acesteia nu răspund material[2] etc.

25. Vinovăția (culpa). Răspunderea patrimonială presupune cu *necesitate* vinovăția sau culpa[3] autorului faptei ilicite cauzatoare a prejudiciului [art. 254 alin. (1) din Codul muncii]. Legea nu prevede nicio excepție de la acest principiu care este aplicat în mod consecvent în practica judiciară. Principiul răspunderii întemeiate pe existența vinovăției autorului unei fapte ilicite, cauzatoare de prejudiciu este consacrată şi de Codul civil[4]. Astfel, art. 1357 prevede că obligația de reparare a prejudiciului revine celui care l-a cauzat printr-o faptă ilicită „săvârşită cu vinovăție" [alin. (1)]; „Autorul prejudiciului răspunde pentru cea mai uşoară culpă" [alin. (2)]. Lipsa vinovăției în săvârşirea faptei imputabile înlătură răspunderea patrimonială a autorului acelei fapte[5]; dovedirea existenței culpei care în sarcina angajatorului[6].

Vinovăția constituie elementul *subiectiv* al răspunderii, pe când celelalte condiții ale acesteia, examinate până acum, au caracter obiectiv. Ea constă în *atitudinea psihică* a persoanei fizice față de fapta sa şi față de consecințele ei păgubitoare, implicând *conştiința* – mai clară sau mai difuză – a încălcării unor relații sociale. Vinovăția presupune atât *discernământul* autorului, deci capacitatea sa de a-şi reprezenta fapta şi efectul ei păgubitor negativ, ilicit, antisocial al acesteia, cât şi *voința* liberă în desfăşurarea conduitei sale[7]. Aptitudinea omului de a alege conştient scopurile propuse şi acțiunile adecvate pentru atingerea lor este condiționată din punct de vedere social, întrucât asupra ei acționează un complex de factori variabili privind formarea, educarea şi dezvoltarea fiecărei persoane, competența într-o anumită profesie etc.[8]

Art. 16 din Codul civil prevede: „(1) Dacă prin lege nu se prevede altfel, persoana răspunde numai pentru faptele sale săvârşite cu intenție sau din culpă. (2) Fapta este săvârşită cu intenție când autorul prevede rezultatul faptei sale şi fie urmăreşte producerea lui prin intermediul faptei, fie, deşi nu îl urmăreşte, acceptă posibilitatea producerii acestui rezultat. (3) Fapta este săvârşită din culpă când autorul fie prevede rezultatul faptei sale, dar nu îl acceptă, socotind fără temei că nu se va produce, fie nu prevede rezultatul faptei, deşi trebuia să îl prevadă. Culpa este gravă atunci când autorul a acționat cu o neglijență sau imprudență pe care nici persoana cea mai lipsită de dibăcie nu ar fi manifestat-o față de propriile interese. (4) Atunci când legea condiționează efectele juridice ale unei fapte de săvârşirea sa din culpă, condiția este îndeplinită şi dacă fapta a fost săvârşită cu intenție".

---

[1] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1976 (pct. 7).

[2] *Practica judiciară a Curții Superioare de Control Financiar. Soluții ale Colegiului de jurisdicție,* în „Revista română de drept" nr. 8/1977, p. 69.

[3] Folosim aici termenul de culpă ca echivalent al vinovăției, adoptând accepția pe care termenul o are în răspunderea civilă: în acelaşi sens, culpa cuprinde formele vinovăției (intenția, imprudența sau uşurința şi neglijența). În dreptul penal şi în dreptul administrativ, ca şi în cadrul răspunderii disciplinare, culpa exprimă vinovăția fără intenție.

[4] Liviu Pop, *Vinovăția autorului faptei ilicite,* în Liviu Pop, Ionuț-Florin Popa, Stelian Ioan Vidu, *Tratat elementar de drept civil, Obligațiile,* Editura Universul juridic, Bucureşti, 2012, p. 446.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 705/R/2008; Curtea de Apel Ploieşti, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 27/2008 (Jurindex).

[6] Curtea de Apel Ploieşti, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 165/2008 (Jurindex); Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4478/R/2012.

[7] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 117/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 109-110.

[8] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *op. cit.,* p. 625.

A se vedea şi Adrian Ion Căbulea, *Unele considerații referitoare la stabilirea vinovăției,* în „Dreptul" nr. 3/2015, p. 168-177.

Deoarece Codul muncii nu face nicio distincție – răspunderea patrimonială este angajată în egală măsură pentru toate formele vinovăției, fie că sunt săvârșite cu intenție – directă sau indirectă – din *imprudență* sau din *neglijență*[1].

În ceea ce privește *gradul culpei* – foarte ușoară, ușoară sau gravă – aceasta își are aplicare, în dreptul civil, când culpa este comună, întrucât întinderea despăgubirii se reduce cu cota aferentă culpei victimei; în cazul stabilirii *culpei grave* a victimei se poate ajunge la exonerarea autorului de orice răspundere.

Pentru răspunderea patrimonială, distincția dintre formele și gradele vinovăției nu produce efecte întrucât salariatul răspunde de repararea prejudiciului, chiar și în cazul când culpa sa a fost foarte ușoară.

Există totuși și excepții, în ipoteza în care este necesar să se stabilească *partea de vină* a fiecărei persoane, *măsura în care ea a contribuit* la producerea prejudiciului sau *gradul vinovăției;* este răspunderea pentru paguba cauzată de mai mulți salariați (reglementată în art. 255 din Codul muncii). De asemenea, există unele excepții[2] potrivit cărora răspunderea intervine numai în situația în care paguba s-a produs cu rea-credință (intenție directă) sau din gravă neglijență (*culpa lata*)[3].

Stabilirea vinovăției implică o comparație cu modul în care persoana în cauză *trebuie* să acționeze, pentru a răspunde cerințelor legii. Desigur că vinovăția nu se poate determina avându-se în vedere un etalon sau un model social abstract. Ea trebuie stabilită în mod concret, de la caz la caz, prin luarea în considerare a tuturor împrejurărilor în care s-a produs faptul dăunător, a tuturor factorilor obiectivi și subiectivi care l-au generat.

Sarcina dovedirii culpei revine angajatorului pe baza fișei postului, care concretizează atribuțiile salariatului, atribuții a căror nerespectare a condus la producerea pagubei (art. 272 din Codul muncii)[4].

De la această regulă există unele excepții, în cazurile în care se aplică *prezumția de vinovăție*.

Împrejurările cele mai frecvente în care operează această prezumție se referă la lipsurile în gestiune. Într-adevăr, Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice, instituie o prezumție de culpă în sarcina gestionarului[5], acestuia revenindu-i

---

[1] În acest sens, s-a decis că este irelevantă forma vinovăției cu care a fost săvârșită fapta prejudiciabilă, legiuitorul nedistingând asupra săvârșirii acesteia din culpă ori cu intenție, astfel încât aprecierea potrivit căreia răspunderea materială a militarilor, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 121/1998, poate fi angajată numai în situația în care paguba a fost produsă cu rea credință este lipsită de suport legal (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 211/2008, în „Dreptul" nr. 10/2008, p. 279-280).

[2] Ion Traian Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 830.

[3] A se vedea: art. 2 din Legea nr. 443/2006 privind răspunderea coordonatorilor pe aeroporturile civile (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 969 din 4 decembrie 2006); art. IX alin. (1) din Ordonanța nr. 46/2009 privind îmbunătățirea procedurilor fiscale și diminuarea evaziunii fiscale (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 347 din 25 mai 2009), aprobată cu modificări prin Legea nr. 324/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 713 din 22 octombrie 2009), modificată ulterior.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 6486/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 214-215.

S-a decis, de pildă, că invocarea atribuției din fișa postului conform căreia mecanicul are obligația „să conducă economic locomotiva, fără a depăși consumurile, ca temei al vinovăției salariatului în producerea pagubei nu este suficientă și practic nu dovedește existența vreunui prejudiciu (Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 50/2007).

[5] Curtea Constituțională a respins ca neîntemeiată excepția de neconstituționalitate a art. 24-26 din Legea nr. 22/1969. A reținut, printre altele, că prezumția de culpă este consacrată exclusiv pentru ipoteza răspunderii penale. Iar „drepturile și îndatoririle, ca și sarcinile de serviciu, sunt concretizate pentru toate categoriile de salariați, inclusiv pentru gestionari, în contractele individuale de muncă. În cazul producerii unor prejudicii materiale, faptul dacă acestea s-au produs în legătură cu munca anumitor salariați și din vina acestora se examinează în raport cu sarcinile concrete, prevăzute în contractul individual de muncă, și cu modul de îndeplinire a acestora...În situația reglementată de dispozițiile criticate, gestionarul răspunde patrimonial pentru o pagubă cauzată în gestiune prin fapte ce nu constituie

obligația de a face dovada îndeplinirii corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu și că paguba nu-i este imputabilă[1]. Nu este vorba, însă, de o prezumție absolută de culpă, ci de una relativă *(juris tantum)*, ce poate fi răsturnată prin orice mijloc de probă[2], făcând dovada contrară prin acte legale care probează inexistența lipsurilor sau prin dovedirea unor cauze obiective care exclud culpa gestionarului[3].

Potrivit soluției consacrate de jurisprudență, în cazurile când se produc lipsuri în gestiune, actul de constatare a lipsei creează în sarcina gestionarului o prezumție de culpă. Pentru aplicarea acestei prezumții, angajatorul trebuie să facă dovada lipsei din gestiune, adică a unei pagube produse în patrimoniul său[4]. Prezumția poate fi răsturnată de gestionar făcând dovada contrară *prin acte legale* care probează inexistența lipsurilor sau prin dovedirea unor cauze obiective care exclud culpa sa[5].

Prezumția de vinovăție ființează, nu doar în ceea ce privește gestionarii propriu-ziși, ci și în cazul altor salariați care au în primire mașini, utilaje, scule, dispozitive etc. Lipsa acestora sau a unor componente ale lor, fără să se dovedească vinovăția altor persoane, va atrage răspunderea patrimonială a celor ce au paza lor[6].

Dimpotrivă, s-a considerat că prezumția de vinovăție nu funcționează în cazul gestionarilor „*de facto*". Într-un atare caz, dovada prejudiciului cade în sarcina angajatorului[7].

Salariatul nu răstoarnă prezumția relativă de culpă instituită de art. 25 din Legea nr. 22/1969, dacă nu poate dovedi că paguba este consecința unor cauze obiective, generate de condițiile precare de depozitare, într-un spațiu exterior gestiunii sau că a făcut sesizări privind aceste aspecte adresate conducerii societății[8].

În situații bine justificate, ca, de exemplu, când din cauze obiective nu s-a putut ține o evidență sau pentru a dovedi forța majoră ori alte cauze independente de orice vină – se pot utiliza orice alte mijloace de probă prevăzute de lege[9].

---

infracțiune, nefiind vorba, în acest caz, despre o răspundere penală, ci despre o răspundere patrimonială" (Decizia nr. 548/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1061 din 28 noiembrie 2005 și Decizia nr. 1156/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 16 noiembrie 2010).

[1] Curtea de Apel Timișoara, Secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2875/2008 (Jurindex).

Nu este relevantă nesemnarea fișei postului de către salariat sau neconstituirea garanției, din moment ce acesta a consimțit la executarea raporturilor juridice de muncă, acționând ca gestionar (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4996/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2011, p. 134.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1855/R/2007, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională și penală. Practică judiciară*, p. 210-211.

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1166/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2015, p. 128-129.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1355/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2012, p. 140.

[5] În acest sens, a se vedea Tribunalul municipiului București, Secția a III-a civilă, decizia nr. 391/1997; Curtea de Apel Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 731/R/2008 (Jurindex).

[6] Curtea de Apel Suceava, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 730/2007, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 2/2008, Editura C.H. Beck, p. 71-73; Curtea de Apel Cluj, Secția civilă conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, decizia civilă nr. 404/R/2008 (Jurindex).

[7] Curtea de Apel Brașov, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 338/M/2006, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională și penală. Practică judiciară*, p. 200.

[8] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 2422/R/2005, în Lucia Uță, Florentina Radu, Simona Cristescu, *Dreptul muncii. Răspunderea patrimonială, contravențională și penală. Practică judiciară*, p. 160.

[9] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1976 (pct. 5). A se vedea și Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 1648/1978, în „Revista română de drept" nr. 4/1979, p. 62; decizia nr. 2638/1987, în „Revista română de drept" nr. 7/1983, p. 69.

S-a decis că gestionarul nu este în culpă dacă paguba s-a produs din cauze obiective şi anume condiţiilor deficitare de depozitare a materialelor, într-un spaţiu exterior gestiunii, neîngrădit şi care servea ca loc de trecere, prea îngust şi neacoperit şi în legătură cu aceste condiţii de depozitare gestionarul a sesizat de mai multe ori conducerea unităţii şi a propus măsurile ce se impuneau pentru protejarea materialelor gestionate[1]. De asemenea, gestionarul nu este în culpă când paguba este consecinţa unui furt comis de autori necunoscuţi[2].

Tot astfel, dacă lipsa la inventar depăşeşte cota de perisabilitate acordată, s-a considerat că ea este consecinţa vinovăţiei gestionarului, acesta putând face însă dovada nevinovăţiei sale[3]. Prezumţia de vinovăţie pentru lipsuri în gestiune se aplică în mod corespunzător în cazurile de lipsuri de numerar în casă[4].

Este necesar să se precizeze că prezumţia de nevinovăţie nu creează un regim de răspundere mai gravă, faţă de dreptul comun, aceasta în primul rând, pentru că unitatea trebuie să fi făcut mai întâi proba lipsei în gestiune cu procesul verbal de constatare încheiat de către organul de control; în al doilea rând, pentru că gestionarul are situaţia juridică a debitorului în cadrul răspunderii civile contractuale care, în caz de neexecutare a obligaţiei asumate, este prezumat în culpă până la proba contrară (art. 1350 din Codul civil).

Curtea Constituţională a decis că prezumţia relativă de culpă existentă în cazul gestionarilor nu contravine dispoziţiilor legii fundamentale.

Motivarea acestei decizii este următoarea: „Chiar dacă s-ar admite că art. 24 şi 25 din Legea nr. 22/1969 instituie în sarcina gestionarilor, încadraţi în baza unui contract de muncă, o prezumţie relativă de culpă pentru daunele directe produse în legătură cu munca lor de gestionare în cadrul unităţii unde lucrează, nu s-ar putea spune că instituirea unei asemenea prezumţii contravine prevederilor art. 23 alin. (8) din Constituţie. Această concluzie rezultă nu numai din termenii reglementării constituţionale, făcându-se referire explicită la „Hotărârea judecătorească de condamnare", dar şi din economia reglementărilor prevederilor art. 23 alin. (8) fiind înscrise în cuprinsul dispoziţiilor cu privire la „libertatea individuală". Aşa fiind, prevederile art. 23 alin. (8) din Constituţie nu pot fi considerate un obstacol pentru instituirea prin lege a unei prezumţii de vinovăţie în alte ipoteze de răspundere juridică decât cea penală. De altfel, legea civilă instituie prezumţia de culpă în unele situaţii (de exemplu, în temeiul art. 1548 din Codul civil, „culpa debitorului unei obligaţii contractuale se prezumă prin simplul fapt al neexecutării").

Prevederile art. 25 din Legea nr. 22/1969 nu vizează elementul subiectiv al răspunderii, ci cuprinderea acestei forme specifice de răspundere juridică, integralitatea ei pentru pagubele cauzate în gestiune.

Este adevărat că, în practica judiciară prin interpretarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 22/1969 s-a ajuns la concluzia că în cazul lipsurilor cantitative în gestiune culpa gestionarului se prezumă.

Această practică a fost consacrată prin Decizia de îndrumare nr. 1/16 februarie 1976 a Plenului Tribunalului Suprem. Prezumţia relativă de culpă în sarcina gestionarului nu este deci o prezumţie „prevăzută de lege"; ea este o „prezumţie simplă" creaţie a practicii judiciare, devenind în procesul aplicării normelor având ca obiect răspunderea materială o „prezumţie constantă"[5].

---

[1] Tribunalul municipiului Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 167/19990, în „Dreptul" nr. 2/1992, p. 85 şi în *Culegere de practică judiciară civilă pe anul 1992, op. cit.*, p. 106-107. În acelaşi sens, a se vedea şi Tribunalul municipiului Bucureşti, Secţia a III-a civilă, decizia nr. 786/1990, *op.cit.*, p. 107-108.

[2] Tribunalul municipiului Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 99/1992, *Culegere de decizii pe anul 1992, op. cit., p. 209-210.*

[3] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 1/1976 (pct. 5).

[4] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 987/1965, în Ioan Mihuţă, Alexandru Lesviadox, *Repertoriu...1952-1969*, p. 590, speţa nr. 510.

[5] Decizia nr. 45/1996 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 120 din 21 iunie 1996).

Aşadar, pentru a înlătura răspunderea patrimonială, cel în cauză, în calitatea sa de gestionar, trebuie să răstoarne prezumţia de culpă instituită în sarcina sa de Legea nr. 22/1969[1].

§7. Procedura generală şi procedurile speciale de stabilire şi recuperare a prejudiciilor suferite de angajator

26. Procedura generală. Principalele modalităţi de stabilire şi recuperare a prejudiciului produs angajatorului – atât în cazul răspunderii patrimoniale cât şi a obligaţiei de restituire – sunt:

a) învoiala părţilor;

b) acţiunea în justiţie[2].

a) Răspunderea patrimonială, *fiind o răspundere contractuală* [art. 253 alin. (1) şi art. 254 alin. (1) din Codul muncii], este evident că cele două părţi – angajatorul şi salariatul – se pot înţelege (prin acordul lor) asupra existenţei prejudiciului produs uneia dintre ele şi a condiţiilor de reparare a lui. Este o soluţie firească ce rezultă din caracterul consensual al contractului individual de muncă (*mutus consensus*). De altfel, şi modificarea acestui contract poate interveni, în principiu, numai prin acordul părţilor [art. 41 alin. (1) din Codul muncii]. Iar răspunderea patrimonială derivă din contract; reprezintă o consecinţă a nerespectării unor obligaţii contractuale.

Recuperarea pagubelor produse angajatorului prin acordul părţilor a căpătat o reglementare legală în urma completării art. 254 din Codul muncii prin Legea nr. 40/2011. Conform noului text [alin. (3)], „în situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa va putea solicita salariatului printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării." Aşadar, nota de constatare şi evaluare a pagubei nu produce, prin ea însăşi nici un efect juridic împotriva salariatului, dacă nu se realizează acordul părţilor[3]. Fără acest acord, ea poate fi folosită cel mult ca probă în conflictul de muncă, „având ca obiect angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului"[4].

Deşi textul nu se referă şi la obligaţia de restituire reglementată de art. 256, trebuie să acceptăm că procedura menţionată de art. 254 priveşte şi această obligaţie caracterizată de lipsa vinovăţiei salariatului care a primit sume, bunuri etc., fără să încalce o obligaţie de serviciu[5].

Acordul de voinţă al părţilor (*animus solvendi*) privind răspunderea patrimonială este susţinut şi de alte argumente[6]:

– conform art. 278 alin. (1) teza a II-a din Codul muncii, dispoziţiile sale se întregesc cu cele ale legislaţiei civile (care permit plata prin bună învoială);

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3094/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008, p. 177-180.

[2] Desigur că este inadmisibilă, emiterea de către angajator a unei decizii de imputare în cazul răspunderii patrimoniale reglementată de art. 270 din Codul muncii (Curtea de Apel Târgu Mureş, decizia nr. 261/R/2006, în Gabriela Georgiana Schmutzer, *Jurisprudenţă. Dreptul muncii 2006-2008*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2008, p. 250-251).

[3] Soluţia este valabilă şi în cazul unui „angajament de plată", dat de salariat şi nesemnat de acesta (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 576/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2013, p. 117).

[4] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluţii actuale de reglementare din legislaţia muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor,* în „Curierul Judiciar" nr. 2/2012, p. 98.

[5] Monica Gheorghe, *Noutăţi privind răspunderea patrimonială a salariaţilor,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2012, p. 49.

[6] Ion Traian Ştefănescu, *Tratat teoretic şi practic de dreptul muncii*, p. 774-775.

– acționează *principiul simetriei juridice*, de vreme ce oricare din părți, în lipsa acordului se poate adresa instanței de judecată pentru satisfacerea pretențiilor pe care le are față de cealaltă parte;

– din moment ce chiar efectele nulității contractului de muncă se pot produce – conform art. 57 alin. (6) din Cod – prin acordul părților, tot astfel se poate ajunge și la acoperirea prejudiciului produs de o parte celeilalte;

– acoperirea prejudiciului prin învoiala părților prezintă mai multe avantaje, inclusiv cel că astfel se evită un proces.

Din păcate „nota de constatare", deci acordul părților, poate interveni numai în ipoteza unor pagube care „nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime pe economie" [art. 254 alin. (4) din Codul muncii]. În opinia noastră, este o limitare nejustificată. Părțile ar trebui să aibă posibilitatea recuperării pagubei prin acordul lor, indiferent de valoarea acesteia. Dacă anterior modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 doctrina și practica au admis posibilitatea acoperirii prejudiciului, indiferent de cuantumul său, prin acordul părților, fără să existe o reglementare expresă în acest sens, trebuie admis că și în prezent părțile pot proceda în același mod, chiar dacă paguba are o valoare mai mare de 5 salarii minime brute pe economie, fără să se mai apeleze la instanța de judecată[1].

În situația în care prejudiciul este consecința faptei mai multor salariați, fiecare dintre aceștia, deci distinct, dar și împreună, poate (pot) fi de acord să acopere paguba (modalitatea stabilită) prin înțelegere cu angajatorul.

Acordul de voință al părților (care este un contract de dreptul muncii), trebuie consemnat într-un înscris din care trebuie să rezulte:

– recunoașterea celui în cauză că a produs o pagubă celeilalte părți contractante, inclusiv prin încasarea unei sume nedatorate;

– descrierea pagubei (în ce constă);

– cuantumul acestei pagube și modul de stabilire;

– căile de recuperare a prejudiciului (acoperirea acestuia printr-o singură plată și la ce dată sau prin plata acestuia în rate la salariu ori la diferite alte date).

Desigur că, înscrisul respectiv trebuie semnat de ambele părți și înregistrat la angajator. Într-o asemenea situație, instanța de judecată nu ar mai putea fi sesizată de cel păgubit pentru ca aceasta să stabilească cuantumul despăgubirilor și modalitatea de recuperare a pagubei. Dacă totuși intervine o astfel de sesizare, instanța va trebui să ia act de învoiala părților și așa cum s-a decis, e adevărat cu mulți ani în urmă, dar soluția poate fi valabilă și astăzi, „să verifice dacă învoielile ce se prezintă nu urmăresc un scop imoral sau ilicit, dacă nu sunt potrivnice legilor, intereselor statului sau părților și dacă nu sunt rezultatul unui viciu de consimțământ"[2].

Totodată, nu există niciun impediment ca salariatul – *unilateral* – să recunoască producerea pagubei și să-și asume un angajament scris de plată[3]. Dar, pentru a fi valabil el trebuie acceptat de angajator. Se ajunge astfel tot la învoiala părților.

În ambele ipoteze, însă, trebuie avut în vedere că nici *învoiala părților* pentru prejudicii mai mari decât 5 salarii minime pe economie și nici și nici *angajamentul de plată* nu constituie titluri executorii, și drept urmare, în baza lor nu se pot face rețineri în rate lunare din drepturile salariale pentru acoperirea *pagubei*[4], ci numai, dispune legea, în baza unei hotărâri judecă-

---

[1] Ion Traian Ștefănescu, *Repere concrete rezultate din recenta modificare și completare a Codului muncii*, în „Revista română de jurisprudență" nr. 2/2011, p. 25; Monica Gheorghe, *op. cit.*, p. 47.

[2] Tribunalul Suprem, col. civ., decizia nr. 1107/1962, în „Culegere de decizii", 1962, p. 152.

[3] Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p. 114; *Idem, Prezentare de ansamblu ...*, p. 76; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată ...*, p. 134.

Ideea este reiterată recent (Șerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice și practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii (II)*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2011, p. 38-39).

[4] A se vedea art. 257 și 258 din Codul muncii.

toreşti definitive[1]. Însă, angajamentul de plată echivalează cu o recunoaştere a pretenţiilor angajatorului şi poate fi utilizat ca probă în cadrul procesului declanşat de acesta[2]. S-a decis chiar că angajamentul de plată, scris şi semnat de către salariat, necontestat sub nicio formă de către acesta, face dovada prejudiciului[3].

De observat este că nu există niciun obstacol legal ca prin învoiala părţilor (înţelegere, act adiţional la contractul individual de muncă etc.) sau prin angajamentul de plată, *salariatul să se oblige, de bunăvoie, să plătească el, direct, din salariul primit* sumele *necesare, acoperirii integrală a pagubei.*

În lipsa statornicirii *în sens contrar,* recuperarea pagubei produse angajatorului prin acordul părţilor nu presupune, *în chip necesar şi exclusiv* reţineri din salariu[4]. Art. 254 alin. (3) şi alin. (4) din Codul muncii, reglementând o cale amiabilă de recuperare a datoriei, aceasta poate avea loc în alte condiţii convenite de părţi. Ca urmare, salariatul se poate învoi să plătească întregul prejudiciu, fără a se recurge la reţinerile din salariu. Asemenea reţineri sunt posibile ca urmare a acordului părţilor numai pentru prejudiciile în cuantum de până la 5 salarii minime pe economie *deoarece prin dispoziţiile art. 254 alin. (3) şi (4) a operat o derogare implicită de la art. 169 alin. (2) din Codul muncii*[5], potrivit căruia reţinerile din salariu pot fi efectuate numai dacă dauna cauzată angajatorului a fost constatată printr-o hotărâre judecătorească definitivă. În niciun caz, reţinerile nu pot opera în temeiul unui angajament de plată pentru sume superioare celei statornicite de lege. Există riscul ca salariatul (sau fostul salariat) după ce anterior, a recunoscut că este autorul acelei pagube şi s-a obligat să o acopere prin reţineri lunare din salariu, să reclame ilegalitatea actului angajatorului şi să pretindă ulterior, restituirea sumelor reţinute. Într-un atare caz, instanţa sesizată de acel salariat, va constata că angajatorul a încălcat prevederile art. 160 alin. (1) din Codul muncii şi-l va obliga să restituie sumele reţinute, fiind astfel în imposibilitate de a-şi acoperi paguba[6]. Or, dacă părţile se învoiesc în sensul ca această pagubă să fie acoperită utilizându-se o altă modalitate (plata prin rate lunare, direct de către salariat), nu mai există riscul amintit.

b) În situaţia în care părţile nu se înţeleg, când salariatul nu recunoaşte producerea pagubei ori nu este de acord cu cuantumul acesteia, sau, încălcând învoiala părţilor ori angajamentul asumat, refuză despăgubirea, *singura cale aflată la îndemâna angajatorului păgubit este aceea de a sesiza instanţa competentă* (tribunalul de la sediul ori domiciliul său).

Este evident că în lipsa învoielii părţilor sau a angajamentului de plată al salariatului vinovat, acţiunea respectivă este una *în realizarea dreptului,* deoarece angajatorul urmăreşte obligarea salariatului la repararea prejudiciului[7].

Desigur că în cazul răspunderii patrimoniale este vorba de un *conflict individual de muncă* ce priveşte executarea contractului individual de muncă.

Privind data curgerii termenului de sesizare a instanţei, există neconcordanţe între dispoziţiile Codului muncii şi cele ale Legii dialogului social. Într-adevăr, în timp ce art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii prevede că termenul de 3 ani curge de la data naşterii dreptului la acţiune, art. 211 lit. c) din Legea dialogului social dispune că acest termen curge de la data producerii pagubei.

---

[1] A se vedea art. 169 alin. (2) din Codul muncii.

[2] Curtea de Apel Iaşi, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 100/2006, decizia nr. 806/2006, în Gabriela Georgiana Schmutzer, *Jurisprudenţă. Dreptul muncii 2006-2008,* Editura Moroşan, Bucureşti, 2008, p. 248-254.

[3] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1769/R/2011, în Daniela Georgeta Enache, Maria Ceauşescu, *Litigii de muncă. Jurisprudenţă relevantă a curţii de Apel Bucureşti pe semestrul I, 2011,* p. 333-334.

[4] Şerban Beligrădeanu, *Principalele aspecte teoretice şi practice...(II),* p. 35.

[5] Şerban Beligrădeanu, *op. cit.,* p. 35; Ion Traian Ştefănescu, *Repere concrete...,* p. 24.

[6] Tribunalul Galaţi, Secţia civilă, sentinţa nr. 353/16.02.2011.

[7] Pentru acţiunile în realizarea dreptului, a se vedea: Ilie Stoenescu, Savelly Zilberstein, *op. cit.,* p. 241-242; Ioan Leş, *op. cit.,* p. 247-248; Viorel Mihai Ciobanu, *op. cit.,* p. 291-292; Gheorghe Dobrican, *op. cit.,* p. 99-100.

Prin urmare, termenul statornicit de Legea dialogului social este unul limită, ce pare *de decădere*[1]. Totodată, el este obiectiv, curgând de la data producerii pagubei; relevantă este această dată şi nu alta, fie ea cea a săvârşirii faptei ilicite.

Codul muncii în vigoare, statornicind că termenul curge de la data naşterii dreptului la acţiune, face aplicarea dispoziţiilor dreptului comun. Într-adevăr, art. 2523 din noul Cod civil (Legea nr. 287/2009) dispune: „Prescripţia începe să curgă de la data când titularul dreptului la acţiune a cunoscut sau după împrejurări trebuie să cunoască naşterea lui".

Acesta este regula generală[2]. În cazul acţiunii în răspundere pentru pagubele cauzate prin fapte ilicite, însă, va deveni aplicabil art. 2528 din Codul civil, potrivit căruia „prescripţia dreptului la acţiune în repararea pagubei care a fost cauzată printr-o faptă ilicită începe să curgă de la data când păgubitul a cunoscut sau trebuia să cunoască atât paguba, cât şi pe cel ce răspunde de ea".

Aceste dispoziţii „se aplică, în mod corespunzător şi în cazul acţiunii în restituire, întemeiate pe îmbogăţirea fără justă cauză, plata nedatorată, sau gestiunea de afaceri".

În condiţiile existenţei unui conflict între legea generală (Codul muncii) şi legea specială (Legea dialogului social), acesta va fi soluţionat pe baza cunoscutului principiu *specialia generalibus derogant*. Aşadar, aplicabil va fi art. 211 lit. c) din acest ultim act normativ. În plus, textul respectiv este mai favorabil salariaţilor.

În literatura juridică[3] s-a susţinut că dispoziţiile dreptului comun referitoare la *punerea în întârziere*[4] sunt aplicabile şi în ipotezele despăgubirilor reglementate prin art. 253 şi respectiv, art. 254 din Legea nr. 53/2003, aşadar, atât în cazul răspunderii patrimoniale a angajatorului către salariat, cât şi în situaţia răspunderii patrimoniale a acestuia din urmă faţă de primul". Ca urmare, punerea în întârziere nu va opera de drept (*dies non interpellat pro homine).*

Dar, trebuie să observăm că, instituţia menţionată priveşte exclusiv debitorul obligaţiei principale neexecutate dintr-un raport juridic civil. Or, în cazul răspunderii patrimoniale nu este vorba de o „neexecutare"; angajatorul în calitate de creditor nu invocă această excepţie, pentru că executarea contractului de către salariat înseamnă prestarea muncii, ceea ce, desigur, se realizează de vreme ce s-a produs paguba în legătură cu această muncă. Este vorba, cel mult, de o executare necorespunzătoare care a creat acel prejudiciu ce trebuie recuperat.

În faţa instanţei, angajatorul va trebui să dovedească:

– persoana împotriva căreia a pornit acţiunea este cea care a produs paguba;

– existenţa raportului juridic de muncă dintre părţi;

– existenţa prejudiciului înregistrat ca atare în actele contabile ale angajatorului;

– producerea pagubei de către salariat, din vina şi în legătură cu munca lui.

Desigur că anterior, angajatorul prin organele sale interne (comisii de control sau de cercetare etc.), a făcut verificările necesare în ceea ce priveşte existenţa şi întinderea prejudiciului, persoana vinovată de producerea lui etc., depunând la instanţă, anexat cererii de chemare în judecată ori separat înscrisurile doveditoare (referate, acte constatatoare, expertize, procese verbale, liste de inventar, fişe contabile etc.).

De altfel, în temeiul art. 272 din Codul muncii[5], sarcina probei, în faţa instanţei, revine angajatorului care trebuie să facă dovada îndeplinirii condiţiilor prevăzute de art. 254 din acelaşi Cod, constând în existenţa prejudiciului cert, lichid, exigibil şi a legăturii de cauzalitate dintre

---

[1] Plenul Tribunalului Suprem, decizia de îndrumare nr. 5/1974 (pct. 3).

De precizat este că potrivit art. 2547 din Codul civil, „dacă din lege sau din convenţia părţilor nu rezultă în mod neîndoielnic că un anumit termen este de decădere, sunt aplicabile regulile de la prescripţie".

[2] Regulă cunoscută încă din dreptul roman, exprimată în adagiul: *actioni non natae; non praescribitur* (acţiunile nenăscute nu sunt prescrise).

[3] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, *Codul muncii*, p. 121; *Idem, Prezentare de ansamblu...*, p. 81; Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată ...*, p. 138.

[4] Actualul Cod civil reglementează punerea în întârziere a debitorului (art. 1521-1526) în capitolul intitulat „Executarea obligaţiilor".

[5] Acest text a fost declarat constituţional, de exemplu, prin Decizia nr. 48/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 15 martie 2011).

fapta salariatului şi prejudiciu, precum şi vinovăţia acestuia[1]. Totodată urmează să dovedească „ce sarcini de serviciu avea salariatul, sarcini a căror neîndeplinire sau îndeplinire necorespunzătoare au creat prejudiciul respectiv[2].

Regulile de mai sus sunt pe deplin aplicabile şi personalului didactic, deşi dispoziţiile art. 283 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011 sunt ambigui şi chiar contradictorii. Într-adevăr, în timp ce, pe de o parte se prevede că „răspunderea patrimonială a personalului didactic, a personalului didactic auxiliar, precum şi a celui de cercetare, de îndrumare şi de control din învăţământul preuniversitar se stabileşte potrivit legislaţiei muncii", pe de altă parte, se continuă cu referirea la decizia de imputare emisă de conducerea unităţii sau a instituţiei". Numai că acest act unilateral este exclus imediat de legiuitor, textul continuând cu „în afara de cazurile când, prin lege, se dispune altfel". Şi este cert, Codul muncii exclude decizia de imputare.

27. Proceduri speciale. Anumite acte normative prevăd proceduri speciale de stabilire şi recuperare a prejudiciilor, diferite faţă de cea reglementată de Codul muncii. Intră în această categorie, de exemplu:

a) Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor[3];

b) Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic[4];

c) Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011[5].

a) *Procedura prevăzută de Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998.* Este o procedură specială prevăzută în cazul militarilor, inclusiv al elevilor şi studenţilor din instituţiile militare de învăţământ, *precum şi salariaţilor civili* (art. 9) din unităţile Ministerului Apărării Naţionale, Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului Român de Informaţii, Serviciului de Poliţie şi Pază, Serviciului de Informaţii Externe, Serviciului de Telecomunicaţii Speciale şi Ministerului Justiţiei (art. 2).

Spre deosebire de reglementarea generală (Codul muncii), militarii şi salariaţii civili din unităţile militare, răspund *nu* patrimonial, *ci material* (art. 5)[6].

În stabilirea răspunderii materiale, prejudiciul ce trebuie reparat nu cuprinde foloasele nerealizate de instituţia publică păgubită [art. 11 alin. (1)][7].

Răspunderea este şi mai limitată pentru pagubele produse unităţii militare în procesul pregătirii de luptă şi anume la trei solde lunare nete, calculate la data constatării pagubei [art. 13 alin. (1)].

În cazul procedurii la care ne referim este reglementată cercetarea administrativă. În acest sens, Ordonanţa nr. 121/1998 prevede:

– comandantul sau şeful unităţii care a constatat sau a luat cunoştinţă de producerea unei pagube dispune, în scris, de îndată, efectuarea cercetării;

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3393/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008, p. 174-177.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 2831/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2010, p. 102.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 328 din 29 august 1998, aprobată prin Legea nr. 25/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 34 din 28 ianuarie 1999).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 238 din 30 mai 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 427/2001 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 23 iulie 2001), modificată ulterior.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011, modificată ulterior.

[6] În temeiul Legii nr. 360/2002 privind Statutul poliţiştilor (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 440 din 24 iunie 2002), şi poliţiştii, funcţionari publici cu statut special (art. 1), răspund material (art. 55).

În schimb se prevede că funcţionarii publici cu statut special din sistemul administraţiei penitenciare răspund patrimonial (art. 76 din Legea nr. 293/2004, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 10 aprilie 2014).

Formularea din cele două acte normative este defectuoasă. Cele două categorii de personal fiind funcţionarii publici ei nu vor putea răspunde decât civil, în temeiul dispoziţiilor Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici (art. 84).

[7] Pentru dezvoltări a se vedea: Şerban Beligrădeanu, *Examen de ansamblu asupra Ordonanţei Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor,* în „Dreptul" nr. 12/1998, p. 3-8; Teodor Bodoaşcă, *Unele aspecte critice referitoare la noua reglementare privind răspunderea materială a militarilor,* în „Dreptul" nr. 2/1999, p. 67-77.

– aceasta se face de către *comisia administrativă din unitatea în care s-a produs paguba* sau de la eşaloanele superioare ori de organele de control specializate (art. 22);

– termenul pentru *efectuarea cercetării administrative* şi înregistrarea *actului de cercetare este de cel mult 60 de zile* de la data când comandantul sau şeful unităţii a constatat sau a luat cunoştinţă de producerea pagubei;

– pentru motive temeinic justificate, la cerere, comandantul sau şeful eşalonului superior *poate prelungi acest termen cu cel mult 60 de zile,* prin ordin scris;

– în toate situaţiile, cercetarea împrejurărilor în care s-a produs paguba se face cu chemarea *şi ascultarea celor în cauză, pentru explicaţii scrise şi prezentarea de probe* în apărare (art. 23).

Obligarea la plata despăgubirilor pentru pagubele produse sau a contravalorii bunurilor şi serviciilor nedatorate, precum şi la obligarea la restituirea sumelor încasate fără drept se face *prin decizie de imputare* (art. 25). Este posibil, totodată, *asumarea angajamentului de plată în scris* (art. 26)[1].

De remarcat este că acoperirea pagubelor se poate face şi *prin depunerea în natură a bunurilor* ori de câte pori paguba nu este urmarea unei infracţiuni (art. 28).

b) Procedura prevăzută de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 59/2000. Potrivit art. 1 alin. (1) din acest act normativ, „personalul silvic este format din persoanele care au pregătire de specialitate silvică atestată prin actul de absolvire a unei forme de învăţământ recunoscute în România şi care exercită efectiv profesiuni specifice activităţii în domeniul silviculturii".

Din cuprinsul art. 58 alin. (2) al aceleiaşi Ordonanţe rezultă că o parte a personalului silvic *are calitatea de funcţionar public*, iar cealaltă parte, majoritară, are *calitatea de salariat*.

Fără să facă vreo discuţie, art. 48 alin. (1) din Statutul în discuţie, enumerând categoriile de răspundere ce revine personalului silvic prevede că acesta răspunde civil şi nu patrimonial sau material[2]. Rezultă de aici că în cazul acestei răspunderi ar fi incidente exclusiv dispoziţiile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici.

În temeiul normei de principiu cuprinsă în art. 58 alin. (1) din Statutul personalului silvic (Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 59/2000), considerată aberantă şi stupidă[3], în practica judiciară au fost pronunţate soluţii diferite ceea ce a determinat promovarea unui recurs în interesul legii care să clarifice problema de drept în discuţie.

Aşa cum a reţinut Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie[4], trebuie avute în vedere şi dispoziţiile art. 6 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 85/2006 privind stabilirea modalităţilor de evaluare a pagubelor produse vegetaţiei forestiere din păduri şi din afara acestora[5], potrivit cărora pentru pagubele produse vegetaţiei forestiere prin tăieri ilegale de arbori, „personalul cu atribuţii de pază a pădurilor răspunde patrimonial, în conformitate cu prevederile cap. III al Titlului XI din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii".

De asemenea, a reţinut că „personalul silvic care îşi desfăşoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă, având atribuţii de pază a vegetaţiei forestiere şi gradul profesional prevăzut de art. 7 alin. (1) lit. d) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 59/2000 (pădurar debutant şi pădurar, respectiv brigadier silvic debutant şi brigadier silvic), nu îndeplineşte o funcţie publică în sensul prevederilor Legii nr. 188/1999".

Prin urmare, răspunderea acestui personal este una patrimonială prevăzută de Codul muncii. Trimiterea pe care Ordonanţa de urgenţă a Guvernului 85/2006 [art. 6 alin. (1)] o face

---

[1] În acelaşi sens, referitor la emiterea dispoziţiei de imputare ori la asumarea angajamentului de plată este şi art. 76 alin. (2) din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcţionarilor publici din Administraţia Naţională a Penitenciarelor.

[2] Şerban Beligrădeanu, *Legislaţia muncii comentată*, vol. XLI (vol. 3/2001), Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2001, p. 27.

[3] Şerban Beligrădeanu, *Competenţa materială de soluţionare de către instanţele judecătoreşti a cauzelor derivate din raportul juridic de muncă al personalului silvic (II)*, în „Dreptul" nr. 2/2005, p. 76-77.

[4] Decizia nr. 3/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 445 din 18 iunie 2014).

[5] Aprobată cu modificări prin Legea nr. 84/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 240 din 6 aprilie 2007).

la prevederile Codului muncii trebuie înțeleasă ca vizând, în mod logic, nu doar procedura recuperării pagubei prin acordul părților, ci și procedura ulterioară momentului după care părțile nu s-au înțeles și *anume acțiunea în justiție, competența materială aparținând instanțelor de conflicte de muncă.* Titulara acestei acțiuni, este, desigur, unitatea prejudiciată.

c) *Procedura prevăzută de Legea nr. 1/2011.* Art. 283 din acest act normativ dispune: „Răspunderea patrimonială a personalului didactic, a personalului didactic auxiliar, precum și a celui de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar se stabilește potrivit legislației muncii. Decizia de imputare, precum și celelalte acte pentru recuperarea pagubelor și a prejudiciilor se fac de conducerea unității sau a instituției al cărei salariat este cel în cauză, în afară de cazurile când, prin lege, se dispune altfel".

Prin urmare, asemănător reglementărilor speciale la care ne-am referit anterior, și spre deosebire de procedura generală prevăzută de Codul muncii, recuperarea pagubelor produse unităților/instituțiilor din învățământul preuniversitar, are loc prin intermediul *deciziei de imputare* – act unilateral al angajatorului. De reținut este că Legea nr. 1/2011, nu prevede posibilitatea recuperării pagubelor și prin intermediul *angajamentului de plată,* asumat de salariatul în cauză.

Deoarece Legea nr. 1/2011 nu conține dispoziții speciale privind termenul în care poate fi emisă decizia de imputare și cel în care poate fi contestată la organul de jurisdicție competent, devin aplicabile prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011. Așa fiind, decizia în discuție trebuie emisă „în termenul de prescripție de 3 ani, termen care începe să curgă de la data producerii pagubei" [art. 211 lit. c)] și va putea fi contestată în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care salariatul a luat cunoștință de măsura dispusă de unitate [art. 211 lit. a)][1].

De semnalat este inconsecvența legiuitorului în ceea ce privește diferența pe care o face între personalul didactic din învățământul preuniversitar și cel din învățământul superior. Într-adevăr art. 315 din Legea nr. 1/2011 dispune: „Răspunderea patrimonială a personalului didactic, de cercetare și didactic auxiliar se stabilește potrivit legislației muncii. Măsurile pentru recuperarea pagubelor și a prejudiciilor se iau potrivit legislației muncii". Trecând peste repetiția supărătoare a locuțiunii „legislației muncii", constatăm că personalului din învățământul superior îi este aplicabilă, în ceea ce privește răspunderea patrimonială, procedura generală prevăzută de Codul muncii (art. 254). Desigur că este o diferențiere nejustificată între personalul din învățământul preuniversitar și cel din învățământul superior, imposibil de explicat. Legea nr. 1/2011, pare elaborată de mai mulți legiuitori, cel puțin unul dintre aceștia făcând diferență între „pagubă" și „prejudiciu" (deși aceștia termeni sunt sinonimi[2]). De aceea „este de dorit realizarea *unei uniformizări* în privința procedurii" în discuție, prevalență având, în opinia noastră *procedura generală statornicită de Codul muncii*[3].

§8. Executarea silită a despăgubirilor

28. Modalități de executare. În mod normal, salariatul răspunzător urmează să acopere prejudiciul cauzat de bunăvoie, fără să fie silit de angajatorul păgubit sau de organul de executare.

Dacă nu o va face atunci intervine executarea silită. Calea obișnuită de executare o reprezintă reținerile din drepturile salariale. În anumite situații va interveni și urmărirea silită asupra bunurilor.

---

[1] Emilian Lipcanu, *Considerații critice și propuneri „de lege ferenda" în legătură cu răspunderea patrimonială a personalului didactic,* în „Dreptul" nr. 7/2011, p. 147 și 149.

[2] Conform *Dicționarului explicativ al limbii române* (DEX), Editura Univers Enciclopedic Gold, 2009, p. 866.

[3] A se vedea Emilian Lipcanu, *op. cit.,* p. 152.

29. Reținerile din drepturile salariale. Potrivit art. 257 alin. (1) din Codul muncii, „suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă".

Dar, aceste rețineri sunt posibile – în temeiul art. 169 alin. (2) din același Cod – numai „dacă, datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă"[1].

Curtea Constituțională s-a pronunțat în același sens, prin Decizia nr. 24/2003; a reținut că interdicția reținerii din salariu cu titlu de daune, fără ca datoria să fie scadentă, lichidă și exigibilă, constatată ca atare printr-o hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă, prevăzută de art. 169 alin. (2) din Codul muncii, este menită să elimine arbitrariul din reglementările anterioare, când conducerea unității stabilea existența pagubei, întinderea acesteia, lua măsuri de recuperare prin dispoziții de imputare și proceda deîndată la reținerea din drepturile salariale urmând ca angajatul să se adreseze organelor de jurisdicție a muncii pentru apărarea intereselor sale legitime. În condițiile statului de drept, răspunderea patrimonială pentru daune impune să se stabilească de către instanța de judecată. Același principiu constituțional mai impune ca orice executare silită să aibă loc în baza unui titlu executoriu valabil. Astfel, însă, nu este lezată astfel *„libertatea contractuală*, deoarece părțile contractante pot conveni de comun acord asupra modalităților de executare sau de stingere a obligațiilor lor reciproce. De asemenea, nu este îngrădit nici dreptul salariatului să consimtă de bunăvoie la recuperarea eventualelor daune cauzate de el, fără să aștepte pronunțarea unei hotărâri judecătorești". Ipoteza reglementată de art. 169 alin. (2) „se referă doar la situațiile în care salariatul nu acoperă de bunăvoie dauna cauzată angajatorului"[2].

Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși, împreună cu celelalte rețineri jumătate din salariu [art. 257 alin. (2)].

Se mai prevede că: „în cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza unui titlu executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit" [art. 258 alin. (1)][3].

Dispozițiile Codului muncii (art. 257-259), care conțin norme derogatorii în raport cu dreptul procesul comun, privitoare la reținerile din salariu plata despăgubirilor după încetarea raporturilor de muncă și achitarea despăgubirilor prin executare silită, în temeiul art. 278 alin. (2) din același Cod, coroborat cu art. 117 din Legea nr. 188/1999, „sunt incidente și în ipotezele în care funcționarul public trebuie să despăgubească autoritatea/instituția publică în serviciul căreia se află [art. 84 lit. a)-c) din Legea nr. 188/1999] de vreme ce această din urmă lege nu cuprinde niciun fel de prevedere de asemenea natură"[4].

Examinând excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 169 alin. (2), art. 257, art. 258 și art. 259 din Codul muncii, Curtea Constituțională a reținut că[5] „răspunderea patrimonială a angajatorului și a salariatului este diferită de celelalte forme ale răspunderii civile, diferențiere determinată de specificul și particularitățile raporturilor juridice de muncă și ale contractelor individual de muncă ce dau naștere acestor raporturi, precum și de nevoia instituirii unor măsuri

[1] Curtea Constituțională a constatat că acest text este conform cu legea fundamentală. A se vedea Decizia nr. 24/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003) și Decizia nr. 312/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 797 din 30 august 2004).

[2] În acest sens este și Decizia nr. 122/2012, *cit. supra*.

[3] Curtea Constituțională a constatat că acest text este conform cu legea fundamentală. A se vedea Decizia nr. 650/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1175 din 27 decembrie 2005).

[4] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă...*, p. 88.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 213 din 29 martie 2007.

de protejare a salariatului față de eventualele acțiuni cu caracter abuziv din partea angajatorului care, la modul general are o poziție dominantă în raporturile sale cu salariatul. Astfel, derogările stabilite de lege în această materie sub aspect procedural sunt justificate tocmai de specificul acestei forme de răspundere civilă.

Această reglementare se circumscrie perfect dispozițiilor art. 126 alin. (2) din Constituție, care prevăd că regulile de competență și de procedură în fața instanțelor judecătorești, în care se includ și cele privitoare la executarea silită, se stabilesc prin lege. Acest text constituțional dă libertate legiuitorului să stabilească norme de procedură cu aplicabilitate generală, dar și derogări de la acestea, în măsura existenței unor situații deosebite ce justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat."

30. Urmărirea silită asupra bunurilor. Dacă reținerile din drepturile salariale reprezintă regula pentru acoperirea pagubelor cauzate angajatorilor de către salariați, urmărirea silită a bunurilor reprezintă excepția.

Această din urmă modalitate este posibilă în următoarele situații:

– când, în urma încetării contractului de muncă, cel în cauză nu s-a încadrat la un alt angajator, ori nu a devenit funcționar public [art. 258 alin. (2)];

– când gestionarul a cauzat o *pagubă* în gestiune, la locul său de muncă și aceasta nu se acoperă integral în termen de o lună de la obținerea titlului executoriu definitiv, angajatorul se va despăgubi din garanția în numerar constituită în favoarea sa[1]. Dacă pagubele în gestiune nu pot fi acoperite din garanția în numerar, se vor lua măsuri de asigurare și de urmărire asupra oricăror bunuri aparținând gestionarului și persoanelor răspunzătoare, în acest caz fiind aplicabile dispozițiile legale cu privire la executarea silită a creanțelor bănești[2];

– când acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reținere. În acest ultim caz, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă[3].

În legătură cu acest ultim text, se consideră[4] că el, „trebuie interpretat – literal, dar și rațional – în sensul că, în ipoteza vizată ..., recurgerea la urmărirea silită prin executorul judecătoresc poate avea loc numai *după îndeplinirea termenului de 3 ani,* iar nu dintr-un început, chiar dacă, procedându-se la un calcul matematic elementar, ar rezulta că nu apare posibilă recuperarea integrală a creanței înăuntrul termenului respectiv, avându-se în vedere cuantumul debitului, raportat la salariul net al salariatului datornic".

În sprijinul acestei soluții se aduc, printre altele, următoarele argumente:

– referirea la faptul că acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare *nu se poate face* într-un termen de maximum 3 ani, adică utilizarea timpului prezent[5] în loc de timpul trecut „nu s-a putut face", vizează tocmai momentul de după trecerea celor 3 ani;

– precizarea legală „într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reținere" urmărește fixarea momentului de la care curge termenul respectiv (în care se efectuează reținerile lunare din salariu).

---

[1] Art. 16 alin. (3) din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice.

[2] Art. 33 din Legea nr. 22/1969.

[3] Și prin Decizia Curții Constituționale nr. 650/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1175 din 27 decembrie 2005) art. 275 din Codul muncii a fost declarat constituțional.

[4] Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, *Codul muncii,* p. 117; *Idem, Prezentare de ansamblu...,* p. 78; Șerban Beligrădeanu, *Legislația muncii, comentată ...,* p. 135.

[5] Se respectă astfel exigențele art. 38 alin. (2) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 21 aprilie 2010).

În intervalul celor 3 ani în care operează reținerile din salariu, se consideră, *angajatorul nu va putea să facă uz de măsurile asigurătorii,* prevăzute de Codul de procedură civilă, având în vedere:

– pe de o parte, specificul fiecărei instituții din cele enumerate;

– pe de altă parte, concepția legiuitorului; executarea silită prin urmărirea bunurilor salariatului – debitor „este deschisă angajatorului numai după împlinirea termenului de 3 ani, termen care apare, într-un anumit sens, ca un fel de termen inedit de grație".

Aceste concluzii par juste din perspectiva protecției acordate salariaților și ele rezultă din dispozițiile Codului muncii. Dar, astfel, angajatorii sunt dezavantajați, asupra lor planând pericolul imposibilității recuperării pagubelor suferite după un timp îndelungat.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul XX

RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ

§1. Reglementarea şi specificul răspunderii contravenționale în dreptul muncii

1. Reglementarea răspunderii contravenționale în dreptul muncii. În Titlul XI al Codului muncii, intitulat „Răspunderea Juridică", este cuprins şi Capitolul IV denumit „Răspunderea contravențională" (art. 260).

Sunt reglementate mai multe contravenții, cărora li se aplică dispozițiile legislației speciale, adică Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 şi Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă[1].

În afară de Codul muncii şi alte acte normative prevăd şi sancționează contravenții în domeniul avut în vedere, de exemplu:

– Legea contabilității nr. 82/1991[2];

– Legea nr. 108/1999 privind înființarea şi organizarea Inspecției muncii[3];

– Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă[4];

– Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați[5];

– Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[6];

– Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[7];

– Legea nr. 319/2006 a securității şi sănătății în muncă[8];

– Legea nr. 448/2006 privind protecția şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap[9];

– Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaților[10];

– Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[11];

– Legea dialogului social nr. 62/2011[12];

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 30 mai 2012.

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 18 iunie 2008, modificată ulterior.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012, modificată ulterior.

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

[5] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată ulterior.

[6] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014.

[7] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

[9] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

[11] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată ulterior.

[12] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

– Ordonanța Guvernului nr. 29/1997 privind Codul aerian[1];

– Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare[2];

– Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora[3];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă[4];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate[5];

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 116/2006 privind protecția socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate ca urmare a restructurării și reorganizării unor societăți naționale, regii autonome, companii naționale și societăți comerciale cu capital majoritar de stat, precum și a societăților comerciale și regiilor autonome subordonate autorităților administrației publice locale[6];

– Hotărârea Guvernului nr. 300/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile[7];

– Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României[8];

- Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncii periculoase pentru copii[9];

– Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților[10];

– Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite[11];

– Hotărârea Guvernului nr. 1017/2015 pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată[12] etc.

2. Specificul răspunderii contravenționale. Așa cum îi este denumirea, răspunderea contravențională intervine în cazul săvârșirii unei fapte ilicite, denumită contravenție, prevăzută și sancționată ca atare de un anumit act normativ[13].

Potrivit art. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, „Legea contravențională apără valorile sociale, care nu sunt ocrotite prin legea penală. Constituie contravenție fapta săvârșită cu vinovăție, stabilită și sancționată prin lege, ordonanță, prin hotărâre a Guvernului sau, după

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 45 din 26 ianuarie 2001, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 98/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din 8 iulie 2014).

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța Guvernului nr. 8/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 30 ianuarie 2015).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004), modificată ulterior.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 399/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 901 din 6 noiembrie 2006) și modificată prin Legea nr. 183/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 496 din 7 iulie 2015).

[6] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1042 din 28 decembrie 2006, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 263 din 14 aprilie 2011).

[7] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252 din 21 martie 2006, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 601/2007 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul securității și sănătății în muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 12 iulie 2007).

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 111 din 14 februarie 2007.

[9] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568 din 14 iulie 2009.

[10] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 372 din 27 mai 2011, modificată ulterior.

[11] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 986 din 31 decembrie 2015.

[12] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 987 din 31 decembrie 2015..

[13] A se vedea și Mihai Adrian Hotca, *Drept contravențional, Partea generală*, Editura Editas, București, 2003, p. 59 și urm.; *Idem*, *Regimul juridic al contravențiilor, Comentarii și explicații*, ediția 5, Editura C.H. Beck, București, 2012, p. 11-20.

caz, hotărârea Consiliului Local a comunei, oraşului, municipiului sau al sectorului municipiului Bucureşti, a consiliului judeţean ori a Consiliul General al Municipiului Bucureşti".

Deci, *contravenţia este o faptă ilicită săvârşită cu vinovăţie, care prezintă pericol pentru societate şi constituie temeiul răspunderii contravenţionale*[1]. Spre deosebire de alte fapte, în cazul contravenţiei acest pericol este mai redus, iar urmările sunt mai restrânse.

Conform unei opinii[2], expresia „răspunderea contravenţională" nu pare să aibă acurateţea ştiinţifică necesară.

Înţelesul adjectival al termenului „contravenţional" ar putea fi cel de „ilicit", „nepermis" sau „vinovat"; dar, niciunul dintre aceste înţelesuri nu poate fi alăturat noţiunii de *răspundere*. Folosirea totuşi a expresiei se datorează unui interes de ordin ştiinţific şi faptului că este uzuală în literatura juridică de specialitate[3].

Ca regulă, răspunderea contravenţională revine unui subiect nedeterminat (persoană fizică sau juridică). Dar, în raporturile de muncă, acesta este unul calificat, după caz, *angajator* (persoană juridică sau fizică) ori *salariat* sau alt participant la procesele de muncă.

Sunt acte normative care prevăd expres răspunderea contravenţională a angajatorului, de pildă, Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă (art. 41), dar şi cea a organizaţiilor sindicale sau reprezentanţilor salariaţilor (art. 217 din Legea dialogului social).

Pentru a exista raportul juridic contravenţional de constrângere sau de răspundere contravenţională, este necesar ca fapta concret săvârşită şi interzisă de Codul muncii, sau alte legi speciale, să îndeplinească toate condiţiile cerute de norma de incriminare pentru acel tip de contravenţie.

Este vorba de *valorile* şi *relaţiile sociale* aferente care sunt lezate sau periclitate prin săvârşirea faptei. Dacă faptele îndreptate împotriva relaţiilor sociale, legate de valori de care depinde însăşi existenţa comunităţii sunt apărate prin mijloace penale, faptele prin a căror săvârşire se pun în pericol valori de care nu depinde însăşi existenţa societăţii şi a componentelor sale, ci funcţionarea normală a unui domeniu sau altul de activitate, sunt contravenţii.

Aceeaşi faptă poate constitui în funcţie de o seamă de elemente (importanţa obiectului ocrotit, împrejurările în care a fost comisă fapta, felul şi intensitatea vinovăţiei, scopul urmărit, consecinţele faptei etc.) fie abatere disciplinară, fie contravenţie ori ambele[4]. Gravitatea şi periculozitatea socială a rezultatului faptei constituie în ultimă analiză elementul laturii obiective care exprimă cu pregnanţă diferenţele de grad, de intensitate, situând o anumită faptă concretă deasupra sau dedesubtul pragului care separă cele două răspunderi (disciplinară şi contravenţională) şi determină dozarea gradată a sancţiunii înlăuntrul fiecăreia din ele.

Faptele ilicite au o rezonanţă socială diferită în rândul colectivităţii. Cele care vatămă viaţa, libertatea, integritatea şi sănătatea persoanei etc., au o rezonanţă deosebită, provoacă o evidentă stare de nelinişte, de nesiguranţă socială. Dimpotrivă, faptele care pun în pericol valori de mai mică însemnătate au o rezonanţă redusă, de exemplu, garantarea în plată a salariului minim pe ţară, încălcarea de către angajator a obligaţiei de a elibera salariatului documente care să ateste activitatea acestuia, vechimea în muncă, în meserie şi în specialitate etc.

O altă particularitate, se referă la posibilitatea de restabilire a ordinii dereglate, prin comiterea acelei fapte. În cazul infracţiunii este necesar să se aplice o pedeapsă, uneori cu executarea în penitenciar, pe când la contravenţie se va aplica o pedeapsă mult mai uşoară, făcându-se apel la simţul de răspundere al făptuitorului.

---

[1] A se vedea pentru alte definiţii, Mădălina-Elena Mihăilescu, *Sancţiunile contravenţionale. Aspecte de drept material în dreptul românesc şi comparat,* Editura Hamangiu, Bucureşti, 2013, p. 94-95.

[2] Iulian Poenaru, *Răspunderea pentru contravenţii,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1998, p. 9, nota 5.

[3] A se vedea şi Alexandru Ţiclea, *Reglementarea contravenţiilor,* ediţia a VI-a, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 7-8.

[4] Pentru o „paralelă între contravenţie şi abaterea disciplinară", a se vedea Mădălina-Elena Mihăilescu, *op. cit.*, p. 94-96.

Obiectul contravenției este constituit din valorile, relațiile sociale, bunurile sau interesele legitime, apărate prin normele de drept contravențional cărora li se aduce atingere sau sunt puse în pericol de fapta săvârșită[1].

De regulă, contravențiile sunt grupate în acte normative în funcție de obiectul lor, acestea rezultând uneori din chiar titlul actului normativ.

Fiecare contravenție are un obiect specific ce rezultă din textul actului normativ ce o prevede.

În considerarea celor ce preced, *definim răspunderea contravențională ca aceea formă a răspunderii juridice ce constă în sancționarea persoanelor (fizice și juridice) vinovate de încălcarea dispozițiilor legale care prevăd și sancționează contravențiile*[2].

Răspunderea contravențională (sau pentru contravenții) este *individuală* și *personală*, ca și răspunderea disciplinară sau penală, de exemplu. Aceasta înseamnă că persoana vinovată *răspunde în nume propriu,* fiind exclusă răspunderea pentru altul. De asemenea, această răspundere *nu este transmisibilă.*

§2. Contravențiile reglementate de art. 260 din Codul muncii

3. Nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară [art. 260 alin. (1) lit. a)]. Constituie o faptă ilicită – contravenție – în sarcina angajatorului, ce decurge și din alte dispoziții ale Codului muncii.

Conform art. 164, angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară [alin. (2)]; el este, totodată, obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară [alin. (3)].

Așa fiind, stabilirea și/sau plata unor salarii sub salariul minim brut pe țară constituie contravenție, ce se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei.

4. Încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5) din Codul muncii [art. 260 alin. (1) lit. b)]. Potrivit art. 34 alin. (5), la solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate. De asemenea, în baza art. 40 alin. (2) lit. h), el trebuie să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului.

Neeliberarea documentului respectiv, așa cum prevede textul legal, constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei.

5. Împiedicarea sau obligarea, prin amenințări, ori violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei [art. 260 alin. (1) lit. c)]. Dreptul la grevă prevăzut de art. 43 din Constituție, este dezvoltat de art. 233-236 din Codul muncii și de art. 181-207 din Legea dialogului social.

Se prevede astfel că participarea salariaților la grevă este liberă și niciun salariat nu poate fi constrâns să participe ori să nu participe la o grevă.

Încălcarea acestor dispoziții legale constituie așadar, potrivit Codului muncii, contravenție. Dar, art. 218 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011 dispune că acest fapt constituie infracțiune[3].

Având în vedere elementul material ce caracterizează fapta ilicită menționată – *amenințări ori violențe* – care intră în conținutul unei infracțiuni privind persoana (art. 193 și art. 206 din

[1] *Ibidem*, p. 14-15.
[2] A se vedea și Mircea Ursuța, *Procedura contravențională*, Editura Universul Juridic, București, 2008, p. 52.
[3] A se vedea *infra*, Cap. XXI, „Răspunderea penală", §6, pct. 15.

Codul penal), precum şi împrejurarea că legea dialogului social nr. 62/2011 este ulterioară Codului muncii, putem să afirmăm că textul de la lit. c), alin. (1) al art. 260 a devenit inaplicabil. Pare o nouă opțiune a legiuitorului determinată, cu siguranță, de importanța relațiilor sociale ocrotite.

6. Stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale [art. 260 alin. (1) lit. d)][1]. În art. 17 din Codul muncii sunt prevăzute clauzele generale care pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă. În alte texte sunt prevăzute clauze specifice, astfel:

– în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate (art. 18);

– în cazul contractului individual de muncă cu timp parțial (art. 105);

– în cazul contractului cu muncă la domiciliu (art. 109) etc.

De asemenea, potrivit modelului-cadru al contractului individual de muncă aprobat prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale şi familiei[2], acesta trebuie să cuprindă în mod obligatoriu o serie de elemente negociate şi înscrise în contract.

Art. 11 din Codul muncii dispune expres: „clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă".

Aşadar, clauzele negociate şi înscrise în contractul individual de muncă, trebuie să fie conforme dispozițiilor legale.

În caz contrar, de pildă înscrierea în contract a unei durate a muncii de peste 8 ore pe zi şi de 48 de ore pe săptămână este nelegală şi va constitui contravenția prevăzută şi sancționată de art. 260 alin. (1) lit. d) din Codul muncii.

7. Primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă [art. 260 alin. (1) lit. e)][3]. Dispoziția este reluată, în ceea ce priveşte contractele de muncă temporară, de Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară[4], precum şi în privința lucrătorilor străini de art. 36 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea lucrătorilor străini pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România[5]. Scopul reglementării şi sancționării contravenției este acela de a combate „munca la negru", adică cea prestată fără forme legale[6].

---

[1] Text introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 371/2005.

[2] Ordinul nr. 64/2003 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 139 din 4 martie 2003), modificat ulterior, inclusiv prin Ordinul nr. 1616/2011 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 415 din 14 iunie 2011).

[3] Textul a fost declarat constituțional prin mai multe decizii ale Curții Constituționale, astfel: Decizia nr. 448/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 872 din 28 septembrie 2005), Decizia nr. 655/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 907 din 8 noiembrie 2006), Decizia nr. 265/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 266 din 20 aprilie 2007) şi Decizia nr. 961/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 734 din 30 octombrie 2008); Decizia nr. 1003/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 575 din 18 august 2009); Decizia nr. 1109/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 678 din 9 august 2009); Decizia nr. 1533/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 59 din 26 ianuarie 2010); Decizia nr. 938/2010 (publicată în monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 544 din 4 august 2010); Decizia nr. 548/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 13 februarie 2013), Decizia nr. 166/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 19 mai 2014).

Curtea Constituțională a statuat că „răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine, în mod firesc, angajatorului. Existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar şi atitudinea incorectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură şi cunoaşterea şi exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salariată. Prevederea obligației încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, precum şi sancționarea neîndeplinirii acestei obligații legale nu îngrădesc în niciun fel exercițiul dreptului la muncă şi, cu atât mai puțin, libertatea comerțului" (Decizia nr. 1533/2009).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 5 din 4 ianuarie 2012.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014.

[6] În literatura juridică se utilizează expresiile: „muncă nedeclarată", „munca fără forme legale", muncă „la negru" (fără încheierea contractului individual de muncă" sau *„munca gri"*, ce constă în nedeclararea reală a nivelului drepturilor

Conceptul respectiv (*undercleared work, illegal work, informal work*), reprezintă „orice activitate plătită care prin natura ei este legală, dar nu este declarată autorităților publice"[1].

Pentru a fi în prezența contravenției, incriminată de text, trebuie să fie vorba de activități repetitive, cu caracter de continuitate, în schimbul unei remunerații, „ceea ce se circumscrie unui raport de muncă"[2].

Art. 16 alin. (1) din Codul muncii prevede expres: Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă. „Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfășoare o activitate independentă, precum și asociația familială au obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă".

Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că respectiva contravenție „nu are ca element material neîncheierea contractului de muncă în condițiile art. 16 alin. (1) ..., ci primirea la muncă, folosirea muncii fără existența unui astfel de contract"[3].

Soluția pare discutabilă, deoarece există o legătură indisolubilă între cele două momente. Potrivit legii, mai întâi intervine încheierea contractului, după care urmează „primirea la muncă", deci începerea activității. Prestarea muncii fără existența contractului este fapta ilicită sancționată contravențional.

În această ipoteză, ambele părți sunt în culpă, ceea ce atrage răspunderea lor. Într-adevăr, și prestatorul (salariatul) săvârșește contravenția prevăzută și sancționată de art. 260 alin. (1) lit. j) din Codul muncii. În al doilea rând, neîntocmirea înscrisului – aflată în sarcina angajatorului - este premiza care declanșează contravenția în discuție. Dacă ar exista acest înscris, „nu ar exista fapta ilicită, constând în primirea la muncă... fără încheierea unui contract individual de muncă". Un asemenea contract (înscris) fără prestarea muncii nu prezintă nicio importanță; este ca și inexistent.

În același sens, s-a reținut[4] că măsura sancționării contravenționale este prevăzută „pentru a preveni o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului care ar ignora dispozițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii referitoare la obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă *ad validitatem*, dispoziții care constituie, în practică, o veritabilă garanție a drepturilor și obligațiilor ce izvorăsc din raportul de muncă. De asemenea, prin Decizia nr. 383 din 23 martie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011, Curtea a statuat că „încheierea în formă scrisă a contractului de muncă este justificată de combaterea unor practici ale angajatorilor prin care [...] se sustrăgeau de la plata impozitelor și taxelor datorate bugetului de stat sau bugetului asigurărilor sociale de stat datorate prin efectul încheierii contractului de muncă. O atare conduită se reflecta negativ și în planul protecției sociale a angajatului care nu beneficia de stagiu de cotizare pentru

---

și obligațiilor contractuale (Monica Gheorghe, *Considerații relative la prestarea disimulată a muncii – situații, cauze, efecte, propuneri*, în „Dreptul" nr. 12/2013, p. 224-234).

[1] A se vedea Dorin Male, *Munca fără forme legale sau munca „la negru"*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2005, p. 32 și urm.

În afară de „munca la negru", este cunoscută și *munca la gri*; acesta însă, presupune existența unui contract individual de muncă, dar care cuprinde elemente neconcordante cu realitatea, de pildă, un salariu declarat diferit de cel plătit, o funcție diferită decât cea ocupată într-un timp de lucru mai mare decât cel legal etc. (Raluca Dimitriu, Brândușa Vartolomei, Ana Vidat, *Negocierea colectivă și protecția lucrătorilor migranți în cadrul uniunii Europene*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 25-26).

[2] Tribunalul Timiș, dec. civ. nr. 79/2014, în Andrei Pap, *Drept contravențional. Culegere de hotărâri judecătorești 2014, Vol. III Răspunderea contravențională în dreptul muncii*, Editura Hamangiu, 2015, p. 1-5.

[3] Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția I civilă, decizia nr. 4036/2012, în „Revista de drept social" nr. 7/2013, p. 35-36.

[4] Curtea Constituțională, Decizia nr. 191/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 357 din 17 iunie 2013).

A se vedea și Decizia nr. 383/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011).

perioadele lucrate neînregistrate de către angajator la autoritățile competente şi nici de asigurare de sănătate sau socială". Cu acelaşi prilej, Curtea a arătat că ceea ce se desfăşoară împotriva legii nu poate fi acceptat nici în domeniul raporturilor de muncă, unde, pe lângă angajat şi angajator, un rol precumpănitor, dar conex, îl are statul prin prisma acordării în viitor a pensiei sau a altor forme de ajutor social, precum şi a asistenței medicale."

Aceeaşi concluzie rezultă şi din Decizia Curții Constituționale nr. 352/2013[1], conform căreia prevederea art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii „trebuie corelată cu dispozițiile art. 16 alin. (1) din Codul muncii, care prevăd forma scrisă ca o condiție *ad validitatem* a contractului individual de muncă".

Importanța cerinței legale referitoare la încheierea contractului de muncă în formă scrisă a fost subliniată de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 383 din 23 martie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 281 din 21 aprilie 2011, în care a reținut că aceasta reprezintă o garanție esențială a respectării drepturilor şi obligațiilor asumate prin contract. Astfel, „existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar şi atitudinea incorectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă asigură atât cunoaşterea, cât şi exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salarială".

Prin urmare, soluția legislativă criticată îşi are ca temei atât nevoia de protejare a drepturilor şi a obligațiilor izvorând din raporturile de muncă, dar şi aceea de a asigura justa implicare a statului, prin sarcina ce revine acestuia de a acorda unele drepturi ce decurg din exercitarea acestor raporturi juridice.

În acest sens, Curtea Constituțională, prin aceeaşi decizie, a reținut că „ceea ce se desfăşoară împotriva legii nu poate fi acceptat nici în domeniul raporturilor de muncă, unde, pe lângă angajat şi angajator, un rol precumpănitor, dar conex, îl are statul prin prisma acordării în viitor a pensiei sau a altor forme de ajutor social, precum şi a asistenței medicale."

În plus, Curtea a apreciat că „reglementarea art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii este clară şi suficientă pentru a realiza scopul urmărit de legiuitor, respectiv cel de identificare a faptei contravenționale şi a sancțiunii aplicabile. De asemenea, soluția legislativă este temeinic fundamentată şi necesară urmărind nu doar protejarea intereselor private ale părților contractului individual de muncă, dar şi interesul statului în atribuțiile ce îi revin acestuia în mod conex desfăşurării raporturilor de muncă".

S-a apreciat că nu sunt întrunite elementele constitutive ale contravenției prevăzute la art. 260 alin. (1) lit. e), deoarece nu trebuiau încheiate contractele individuale de muncă în situația în care activitatea prestată are un caracter sporadic; ea nu presupune subordonarea față de cocontractant şi nu se desfăşoară în cadrul unui program de lucru[2]. Este şi cazul în care legea prevede alternativ încheierea ori de contracte individuale de muncă ori de convenții civile de prestări servicii[3].

Contravenția în discuție poate fi săvârşită numai de angajator, fie el persoană fizică sau persoană juridică, şi nu de conducătorul locului de muncă, care, de regulă, şi el la rândul său, este tot un salariat căruia i se deleagă anumite atribuții de conducere, instruire şi organizare a muncii[4].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 725 din 26 noiembrie 2013.

[2] Tribunalul Buzău, decizia civilă nr. 122/2009 (portal.just.ro).

În speță, s-au încheiat contracte civile de prestări servicii, având ca obiect montarea de antene parabolice, la comanda unor beneficiari ocazionali.

[3] O asemenea posibilitate este prevăzută în cazul asociațiilor de proprietari prin Legea nr. 230/2007 (art. 21) şi Normele metodologice aprobate prin hotărârea Guvernului nr. 1588/2007 (art. 17 şi art. 19), deşi, uneori, organele de control din cadrul Inspecției muncii sunt de altă părere (Judecătoria sectorului 4 Bucureşti, sentința civilă nr. 8098/2010).

[4] Tribunalul Timiş, dec. civ. nr. 652/2014, în Andrei Pap, *op. cit.*, p. 106-107.

Ea are un caracter de continuitate, fapta ilicită subzistând pe întreaga perioadă în care salariatul desfăşoară activitate fără a se încheia contract individual de muncă[1].

Sancţiunea constă în amendă în cuantum de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată[2].

8. Prestarea muncii de către o persoană fizică fără încheierea unui contract individual de muncă [art. 260 alin. (1) lit. f)]. Este o contravenţie asemănătoare celei de la punctul anterior, mai precis este aceeaşi faptă ilicită. Dar, de această dată răspunderea revine lucrătorului (salariatului), nu numai angajatorului.

Cu alte cuvinte de prestarea muncii fără încheierea contractului individual de muncă se fac vinovate ambele părţi ale raportului de muncă: angajatorul săvârşeşte contravenţia de la punctul anterior [art. 260 alin. (1) lit. e)]; lucrătorul (salariatul) pe cea de la prezentul punct [art. 260 alin. (1) lit. f)].

Sancţiunea care poate fi aplicată prestatorului muncii (salariatului) constă în amendă de la 500 la 1000 lei.

9. Încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 şi 142 [art. 260 alin. (1) lit. g)]. Art. 139 din Codul muncii reglementează zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează[3], iar art. 142 prevede asigurarea compensării cu timp liber în următoarele 30 de zile sau plata unui spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru în cazul celor care datorită specificului activităţii (asistenţa sanitară, alimentaţia publică, aprovizionarea populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate etc.) prestează muncă în zilele de sărbătoare legală.

Evident că acordarea zilelor libere este în sarcina angajatorului ca şi celelalte obligaţii (compensarea cu timp liber corespunzător, după caz, plata sporului la salariul de bază), prevăzute de dispoziţiile legale citate.

În consecinţă, contravenţia poate fi săvârşită numai de angajator (persoană fizică sau juridică).

Sancţiunea constă în amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei.

10. Încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 140 [art. 260 alin. (1) lit. h) din Codul muncii]. Conform art. 140 din Codul muncii, prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

Coroborând textele citate, rezultă că *angajatorii au obligaţia de a respecta programele de lucru* pentru unităţile avute în vedere stabilite prin hotărâre a Guvernului, iar nerespectarea acestor programe constituie contravenţie ce se sancţionează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei.

---

[1] Tribunalul Bistriţa Năsăud, Secţia comercială, de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 245/2008, în Alexandru Paul Coman, Nicoleta Moroşanu, *Contravenţia*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2010, p. 462-463.

[2] S-a apreciat că fapta contravenţională respectivă prezintă un grad ridicat de pericol social având în vedere urmările sale pentru salariat; acesta este lipsit de protecţie socială, nu i se calculează vechime în muncă, etc. de aceea, se impune sancţionarea cu amenda prevăzută de lege şi nu cu avertisment (Judecătoria Tulcea, sentinţa civilă nr. 644/2009, în Alexandru Paul Coman, Nicoleta Moroşanu, *Contravenţia*, p. 464-466).

[3] Este vorba de:
- 1 şi 2 ianuarie;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 Mai;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie Sfântul Apostol Andrei Cel Întâi chemat, Ocrotitorul României
- 1 Decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

11. Nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară [art. 260 alin. (1) lit. i)]. Secțiunea a 2-a a Capitolului I „Timpul de muncă", din Titlul III „Timpul de muncă și timpul de odihnă" al Codului muncii poartă denumirea de „Muncă suplimentară". Prevederile respective conțin anumite reguli sau interdicții, ce trebuie respectate de angajator, astfel:

– munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident [art. 120 alin. (2)];

– efectuarea muncii suplimentare este posibilă în cadrul unei durate maxime a timpului de muncă ce nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, cu unele excepții strict prevăzute de lege (art. 114, art. 115, art. 121);

– munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora (art. 122), după caz, se plăteşte cu un spor ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază (art. 123);

– tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta munca suplimentară (art. 124).

Încălcarea de către angajator (persoană fizică sau persoană juridică) a oricărei din dispozițiile de mai sus constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 1.500 la 3.000 lei.

12. Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal [art. 260 alin. (1) lit. j)]. Art. 137 şi 138 din Codul muncii sunt consacrate repausului săptămânal, stabilind anumite reguli şi anume:

– repausul săptămânal se acordă în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica [art. 138 alin. (1)];

– datorită specificului activității, pentru a nu se prejudicia interesul public, ele se pot acorda şi în alte zile, dar cu acordarea unui spor de salariu [art. 137 alin. (2)-(5)].

Se înțelege că numai angajatorul (sau reprezentanții săi) pot săvârşi contravenția menționată.

Sancțiunea constă în amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

13. Neacordarea indemnizației prevăzută la art. 53 alin. (1) [art. 260 alin. (1) lit. k) din Codul muncii] – Printre cazurile de suspendare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, se află şi cel al „întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare" [art. 52 alin. (1) lit. d)].

Pe perioada respectivă, dispune art. 53 alin. (1), „salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat".

Contravenția constă, aşadar, în neplata acestei indemnizații.

Sancțiunea este amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei.

14. Încălcarea prevederilor referitoare la munca de noapte [art. 260 alin. (1) lit. l)][1]. Art. 125-128 din Codul muncii reglementează munca de noapte, după cum urmează:

– munca de noapte este cea prestată între orele 22,00 – 6,00 [art. 125 alin. (1)];

– durata normală a acestei munci nu va depăşi 8 ore într-o perioadă de 24 de ore [art. 125 alin. (3)];

– angajatorul, care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze inspectoratul teritorial de muncă [art. 125 alin. (6)];

– ca regulă, munca de noapte se desfăşoară într-un program redus, de 7 ore, fără ca acesta să ducă la scăderea salariului de bază; în cazul în care acest lucru nu este posibil se acordă un spor de salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată (art. 126);

[1] Text introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005.

– salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate trebuie trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți [art. 127 alin. (3)];

– tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte, iar femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze o astfel de muncă (art. 128).

Sancțiunea aplicabilă angajatorilor vinovați de încălcarea uneia din dispozițiile citate constă în amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

15. Încălcarea de către angajator a obligației de a angaja în muncă numai în baza certificatului medical [art. 160 alin. (1) lit. m)]. Această obligație este reglementată de art. 27 din Codul muncii. Certificatul medical trebuie să constate faptul că persoana ce se angajează este aptă pentru prestarea acelei munci.

Omisiunea respectivă constituie contravenție ce se sancționează cu amendă, de la 1.500 la 3.000 lei.

16. Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 119 din Codul muncii [art. 260 alin. (1) lit. m)]. Art. 119 instituie obligația angajatorului de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență.

Sancțiunea constă în amendă în valoare de la 1.500 lei la 3.000 lei.

17. Nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei [art. 260 alin. (1) lit. n)]. Art. 81 alin. (2) din Codul muncii instituie obligația angajatorului de a înregistra demisia salariatului. Omisiunea lui constituie contravenție, angajatorul (persoană juridică sau fizică) putând fi sancționat pentru fapta lui cu amendă de la 1500 la 3000 lei.

18. Încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute de art. 102 din Codul muncii [art. 160 alin. (1) lit. o)]. Art. 102, introdus în Codul muncii prin Legea nr. 40/2011, interzice agenților de muncă temporară de a percepe taxe salariaților temporari în schimbul demersurilor în vedere recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea contractului de muncă temporară.

Încălcarea acestei interdicții constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată (căruia i s-a perceput taxă) fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.

19. Încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) din Codul muncii [art. 260 alin. (1) lit. p)]. Potrivit art. 16 alin. (3), „angajatorul este obligat ca anterior activității să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă".

În temeiul legii, acest contract trebuie încheiat în scris [art. 16 alin. (1)] și înregistrat în registrul general de evidență al salariaților [art. 16 alin. (2)].

Nerespectarea obligației de înmânare a unui exemplar salariatului constituie contravenție, ce se sancționează cu amendă în valoare de la 1.500 la 2.000 lei.

§3. Contravențiile reglementate de Legea nr. 82/1991 a contabilității[1]

20. Preliminarii. Legea nr. 82/1991 obligă agenții economici (societăți comerciale, societățile/companiile naționale, regiile autonome etc.), instituțiile publice, asociațiile și celelalte persoane juridice cu și fără scop patrimonial, precum și persoanele fizice care desfășoară

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 454 din 18 iunie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

activități producătoare de venituri de a organiza şi conduce contabilitatea proprie, respectiv contabilitatea financiară (art. 1).

Ca activitate specializată în măsurarea, evaluarea, cunoaşterea, gestiunea şi controlul activelor, datoriilor şi capitalurilor proprii, precum şi a rezultatelor obținute din activitatea persoanelor juridice şi fizice amintite mai sus, contabilitatea trebuie să asigure înregistrarea cronologică şi sistematică, prelucrarea, publicarea şi păstrarea informațiilor cu privire la poziția financiară, performanța financiară şi referitoare la activitatea desfăşurată, atât pentru cerințele interne ale acestora, cât şi în relațiile cu investitorii prezenți şi potențiali, creditorii financiari şi comerciali, clienții, instituțiile publice şi alți utilizatori [art. 2 alin. (1)].

21. Enumerarea contravențiilor. Art. 41 din Legea nr. 82/1991 prevede:

Constituie contravenții următoarele fapte, dacă nu sunt săvârşite în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerate infracțiuni:

1. deținerea, cu orice titlu, de elemente de natura activelor şi datoriilor, precum şi efectuarea de operațiuni economico-financiare, fără să fie înregistrate în contabilitate;

2. nerespectarea reglementărilor emise de Ministerul Finanțelor Publice, respectiv de instituțiile cu atribuții de reglementare în domeniul contabilității, cu privire la:

a) aprobarea politicilor şi procedurilor contabile prevăzute de legislație;

b) utilizarea şi ținerea registrelor de contabilitate;

c) întocmirea şi utilizarea documentelor justificative şi contabile pentru toate operațiunile efectuate, înregistrarea în contabilitate a acestora în perioada la care se referă, păstrarea şi arhivarea acestora, precum şi reconstituirea documentelor pierdute, sustrase sau distruse;

d) efectuarea inventarierii;

e) întocmirea, semnarea şi depunerea în termenul legal la unitățile teritoriale ale Ministerului Finanțelor Publice a situațiilor financiare anuale şi, după caz, a situațiilor financiare anuale consolidate, precum şi a raportărilor contabile;

f) întocmirea, semnarea şi depunerea la Ministerul Finanțelor Publice şi la unitățile teritoriale ale acestuia, precum şi la instituțiile publice ierarhic superioare a situațiilor financiare trimestriale şi anuale ale instituțiilor publice, potrivit legii;

g) depunerea declarației din care să rezulte că persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1)-(3) nu au desfăşurat activitate, respectiv a înştiințării prevăzute la art. 27 alin. (6) lit. b)[1];

3. prezentarea de situații financiare care conțin date eronate sau necorelate, inclusiv cu privire la identificarea persoanei raportoare;

4. nerespectarea prevederilor referitoare la întocmirea declarațiilor;

5. nerespectarea prevederilor referitoare la obligația membrilor organelor de administrație, conducere şi supraveghere de a întocmi şi de a publica situațiile financiare anuale;

6. nerespectarea prevederilor referitoare la obligația membrilor organelor de administrație, conducere şi supraveghere ale societății-mamă de a întocmi şi de a publica situațiile financiare anuale consolidate;

---

[1] Art. 1 - (1) Societățile comerciale, societățile/companiile naționale, regiile autonome, institutele naționale de cercetare-dezvoltare, societățile cooperatiste şi celelalte persoane juridice au obligația să organizeze şi să conducă contabilitatea financiară, potrivit prezentei legi.

(2) Instituțiile publice, asociațiile şi celelalte persoane juridice cu şi fără scop patrimonial au obligația să organizeze şi să conducă contabilitatea financiară.

(3) Subunitățile fără personalitate juridică, cu sediul în străinătate, care aparțin persoanelor prevăzute la alin. (1) şi (2), cu sediul în România, precum şi subunitățile fără personalitate juridică din România care aparțin unor persoane juridice cu sediul în străinătate au obligația să organizeze şi să conducă contabilitatea proprie, potrivit prezentei legi.

Art. 27 - (6) Persoanele care optează pentru un exercițiu financiar diferit de anul calendaristic, potrivit alin. (3) şi (5), au următoarele obligații: b) să înştiințeze în scris unitatea teritorială a Ministerului Finanțelor Publice despre exercițiul financiar ales, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de începutul exercițiului financiar ales. Persoanele nou-înființate depun înştiințarea respectivă în termen de 30 de zile calendaristice de la data înființării.

7. nerespectarea obligației privind auditarea, conform legii, a situațiilor financiare anuale și a situațiilor financiare anuale consolidate;

8. nedepunerea, potrivit prezentei legi, a situațiilor financiare anuale, a situațiilor financiare anuale consolidate, precum și a raportărilor contabile;

9. nerespectarea prevederilor cu privire la organizarea și conducerea contabilității și depunerea mai multor seturi de situații financiare anuale pentru același exercițiu financiar.

Răspunderea pentru nedepunerea situațiilor financiare și a raportărilor contabile pentru o societate comercială revine administratorului acesteia[1]. Dar, în cazul unei societăți care nu mai există, fiind dizolvată, fostul administrator este exonerat de răspundere[2].

22. Sancțiuni. Contravențiile prevăzute la art. 41 se sancționează cu amendă, după cum urmează:

- cele prevăzute la pct. 1 și 9, cu amendă de la 1.000 lei la 10.000 lei;
- cele prevăzute la pct. 2 lit. a), b) și c), cu amendă de la 300 lei la 4.000 lei;
- cele prevăzute la pct. 2 lit. f), cu amendă de la 1.000 lei la 3.000 lei;
- cele prevăzute la pct. 2 lit. g), cu amendă de la 100 lei la 200 lei;
- cea prevăzută la pct. 3, cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei;
- cele prevăzute la pct. 2 lit. d), pct. 4 și 5, cu amendă de la 400 lei la 5.000 lei;
- cea prevăzută la pct. 6, cu amendă de la 10.000 lei la 30.000 lei;
- cea prevăzută la pct. 7, cu amendă de la 30.000 lei la 40.000 lei;
- cea prevăzută la pct. 8, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;
- cele prevăzute la pct. 2 lit. e), astfel: cele referitoare la întocmire și semnare, cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei; cea referitoare la depunerea în termenul legal, cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei, dacă perioada de întârziere este cuprinsă între 1 și 15 zile lucrătoare, cu amendă de la 1.000 lei la 3.000 lei, dacă perioada de întârziere este cuprinsă între 16 și 30 de zile lucrătoare, și cu amendă de la 1.500 lei la 4.500 lei, dacă perioada de întârziere depășește 30 de zile lucrătoare.

Guvernul, la propunerea Ministerului Finanțelor, poate modifica nivelul amenzilor prevăzute la alin. (1) în funcție de rata inflației.

Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor se fac de persoanele cu atribuții de inspecție fiscală și control financiar, precum și de personalul altor direcții din cadrul Ministerului Finanțelor Publice, stabilit prin ordin al ministrului finanțelor publice.

Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor în cazul asociațiilor de proprietari se fac de persoanele cu atribuții de control din cadrul consiliilor locale ale municipiilor, orașelor, comunelor și ale sectoarelor municipiului București și de alte persoane anume împuternicite de consiliile județene, respectiv de Consiliul General al Municipiului București.

Amenzile contravenționale se suportă de persoanele vinovate.

Contravențiilor le sunt aplicabile dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

În situația în care în termen de 3 zile lucrătoare de la aplicarea amenzii nu se depun situațiile financiare, Ministerul Finanțelor Publice va lua următoarele măsuri:

a) blocarea deschiderilor de credite bugetare pentru ordonatorii principali de credite ai bugetului de stat, bugetului asigurărilor sociale de stat, bugetului asigurărilor pentru șomaj, bugetului Fondului național unic de asigurări de sănătate și ai bugetelor locale;

---

[1] Tribunalul Tulcea, Secția civilă, decizia nr. 115/2009; Judecătoria Tulcea, sentința civilă nr. 684/2009, în Alexandru Paul Coman, Nicoleta Moroșanu, *Contravenția*, p. 493-494, respectiv, p. 509-511.

[2] Judecătoria Tulcea, sentința civilă nr. 303/2009, în Alexandru Paul Coman, Nicoleta Moroșanu, *Contravenția*, p. 495-498.

b) blocarea conturilor de disponibilități deschise la unitățile Trezoreriei Statului pe numele autorităților și instituțiilor publice finanțate integral sau parțial din venituri proprii.

Se exceptează de la prevederile de mai sus următoarele operațiuni:

a) plățile din fonduri externe nerambursabile sau finanțări primite de la instituții ori organizații internaționale pentru derularea unor programe și proiecte, precum și fondurile de cofinanțare și prefinanțare aferente;

b) plata drepturilor salariale și a contribuțiilor aferente, precum și a drepturilor de asigurări și asistență socială;

c) rambursările de credite interne și externe, comisioanele și alte costuri aferente;

d) contribuții și cotizații către organizații internaționale;

e) plățile din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului și din Fondul de intervenție la dispoziția Guvernului.

§4. Contravențiile reglementate de Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă[1]

23. Comercializarea de către salariați a tichetelor de masă contra unei fracțiuni de preț sau a altor produse decât cele alimentare [art. 10 alin. (1) lit. a)]. Salariații trebuie să utilizeze tichetele de masă *integral* (nu pentru fracțiuni de preț) și *numai* pentru procurarea de produse alimentare. În caz contrar săvârșesc contravenția prevăzută la art. 10 lit. a) din Legea nr. 142/1998, sancționată cu amendă de la 100 lei la 500 lei, conform art. 10 alin. (2) din această lege.

24. Utilizarea de către salariați a unui număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile în care sunt prezenți la lucru în unitate [art. 10 alin. (1) lit. b)]. Reglementarea acestei contravenții este consecința dispoziției potrivit căreia salariaților li se distribuie un singur tichet de masă pentru fiecare zi lucrată (art. 1 și art. 5).

Sancțiunea aplicabilă celor vinovați constă în amendă de la 20 lei la 50 lei [art. 10 alin. (2)].

§5. Contravențiile reglementate de Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii[2]

25. Categorii. Art. 23 alin. (1) din lege prevede trei categorii de contravenții, astfel:

a) împiedicarea în orice mod a inspectorilor de muncă să exercite, total sau parțial, controlul ori să efectueze cercetarea evenimentelor potrivit prevederilor legale prin orice acțiune sau inacțiune a conducătorului unității, a reprezentantului legal, a unui angajat, prepus ori a altei persoane aflate în locațiile supuse controlului, inclusiv refuzul persoanei găsite la locul de muncă de a completa fișa de identificare sau de a da informații despre evenimentul cercetat;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 13 iulie 1998, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 291/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 701 din 15 noiembrie 2013).

[2] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 290 din 3 mai 2012, modifiată ulterior.

Privind art. 5 alin. (10) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 920 din 17 decembrie 2014), Legea nr. 108/1999 va fi abrogată la adoptarea unui act normativ privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Agenției Naționale pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială.

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

b) neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta;

c) nerespectarea de către conducătorul unității, reprezentantul legal al acestuia, angajați, prepuși sau alte persoane aflate în locațiile supuse controlului obligației de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor.

26. Aspecte procesuale. Oricare dintre contravențiile stabilite se sancționează cu amendă de la 5000 lei la 10000 lei.

Constatarea și sancționarea lor sunt de competența inspectorilor de muncă [alin. (2)].

Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii, inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul verbal [art. 24 alin. (1)].

§6. Contravențiile reglementate de art. 113 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă[1]

27. Necomunicarea lunară a locurilor de muncă vacante [art. 113 lit. a)]. Art. 10 din Legea nr. 76/2002 stabilește obligația de a comunica agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediu, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora [alin. (1)].

La rândul lor, furnizorii de servicii de ocupare au obligația de a comunica lunar aceloraşi agenții date privind numărul șomerilor mediați și încadrați în muncă [alin. (2)].

Sancțiunea prevăzută de art. 114 lit. a) din Legea nr. 76/2002, aplicabilă în cazul necomunicării locurilor de muncă vacante, constă în amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei.

28. Neutilizarea Clasificării ocupațiilor din România prevăzute la art. 15 [art. 113 lit. b)]. În conformitate cu dispozițiile art. 13 din Legea nr. 76/2002, *Clasificarea ocupațiilor din România* este sistemul de identificare, ierarhizare, codificare a ocupațiilor din economie, elaborată de Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în colaborare cu Institutul Național de Statistică, cu alte ministere și instituții publice interesate, aprobată prin hotărâre a Guvernului.

Ocupația este activitatea utilă, aducătoare de venit (în bani sau în natură), pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială și care constituie pentru acesta o sursă de existență. Ea poate fi exprimată prin *funcția* sau *meseria* exercitată de o persoană.

Art. 15 din același act normativ dispune că „utilizarea Clasificării ocupațiilor din România este obligatorie la completarea documentelor oficiale".

Prin urmare, contravenția reglementată de textul menționat poate fi săvârșită de angajatori, dar și de alte persoane juridice și/sau fizice.

Sancțiunea aplicabilă constă în amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei [art. 114 lit. a)].

29. Nedepunerea lunară a declarației prevăzute la art. 21 [art. 113 lit. c)]. Conform art. 21 din Legea nr. 76/2002, toate categoriile de angajatori (inclusiv în cazul funcționarilor publici, militarilor angajați pe bază de contract, membrilor cooperatori) sunt obligați să depună până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se datorează veniturile persoanelor respective, declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale și evidența nominală a persoanelor asigurate.

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 195/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 504 din 8 iulie 2015).

Contravenția se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei [art. 114 lit. b)].

30. Nerespectarea prevederilor art. 41 alin. (2) [art. 113 lit. e)]. Art. 41 alin. (2) din Legea nr. 76/2002 prevede că angajatorii care au încadrat în muncă persoane din rândul beneficiarilor de indemnizații de șomaj au obligația a se anunța în termen de 3 zile agențiile pentru ocuparea forței de muncă la care aceștia au fost înregistrați.

Așadar, necomunicarea respectivă sau nerespectarea termenului de 3 zile, constituie contravenție, sancționată cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei [art. 114 lit. b)].

31. Nerespectarea prevederilor art. 50 [art. 113 lit. f)]. Textul instituie pentru *angajatori* obligația de a:

– acorda preaviz, conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă angajaților care urmează să fie disponibilizați [alin. (1)];

– înștiința agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere [alin. (3)].

Angajații, în perioada preavizului, trebuie să participe la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare [alin. (2)].

Sancționarea în cazul nerespectării prevederilor citate constă în amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei [art. 114 lit. a) din Legea nr. 76/2002].

32. Nerespectarea prevederilor art. 100 alin. (2) lit. e) [art. 113 lit. g)]. Potrivit art. 100 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 76/2002, pentru realizarea serviciilor de ocupare și formare profesională, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă va respecta confidențialitatea datelor personale ale clienților.

Prin urmare, această contravenție nu este stabilită în sarcina angajatorilor sau a salariaților, ci a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (mai precis a personalului său).

Sancțiunea aplicabilă este amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei [art. 114 lit. b)].

33. Contravențiile prevăzute la art. 113 lit. h), i) și j). Conform acestor dispoziții, constituie contravenții următoarele fapte:

– necomunicarea datelor și informațiilor solicitate în scris de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru îndeplinirea atribuțiilor sale prevăzute de lege [lit. h)];

– furnizarea, fără acreditarea prevăzută de lege, a serviciilor pentru stimularea ocupării forței de muncă [lit. i)];

– neeliberarea de către angajator, persoanelor cărora le încetează raporturile de muncă sau de serviciu, a documentelor prevăzute de legislația în vigoare, necesare pentru certificarea stagiului de cotizare realizat în sistemul asigurărilor pentru șomaj și stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj [lit. j)].

În primul și al treilea caz, sancțiunea constă în amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei, iar în cel de al doilea de la 5.000 lei la 10.000 lei [art. 114 alin. (1) lit. a) și b)].

§7. Contravențiile reglementate de art. 37 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între bărbați și femei[1]

34. Încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1)-(4). Conținutul acestui text este următorul:

„(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1)[2].

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, modificată prin Legea nr. 229/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 749 din 7 octombrie 2015).

[2] Printre domeniile avute în vedere de leguitor se află și „domeniul muncii".

(2) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.
(3) Statutul familial şi cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.
(4) Respingerea unui comportament de hărțuire şi hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană."

Din prevederile de mai sus, rezultă că acestea pot fi încălcate şi de orice angajator, precum şi de personalul (în special, cu funcții de conducere) din cadrul acestuia.

35. Încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2). Conform acestui text, „de egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum şi soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceştia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obişnuit la activitatea lucrătorului independent şi îndeplinesc fie aceleaşi sarcini, fie sarcini complementare".

36. Încălcarea dispozițiilor art. 8. Textul instituie următoarele obligații în sarcina angajatorului, astfel:

- să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între angajați, femei şi bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare şi funcționare şi în regulamentele interne ale unităților;
- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalității de şanse şi de tratament între femei şi bărbați în relațiile de muncă;
- să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea şi controlul respectării legislației privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbați.

37. Încălcarea dispozițiilor art. 9 alin. (1). Potrivit acestui text, „Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat[1];
b) încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fişa postului;
d) stabilirea remunerației;
e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la securitate socială;
f) informarea şi consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare şi recalificare profesională;
g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
h) promovarea profesională;
i) aplicarea măsurilor disciplinare;
j) dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilitățile acordate de acesta;

[1] Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfăşurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică şi determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim şi cerința să fie proporțională [art. 9 alin. (2)].

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare".

Din textul citat rezultă, în primul rând, că obligațiile respective sunt instituite în sarcina angajatorului – persoană juridică sau persoană fizică. În al doilea rând, săvârșirea acestei contravenții este posibilă în oricare din modalitățile prevăzute la lit. a)-k).

38. Încălcarea dispozițiilor art. 10 alin. (1)-(4), alin. (6), (8) și (9). Conținutul acestor dispoziții este:

„(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă."

„(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: a) salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate; b) salariata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități; c) salariatul se află în concediu paternal.

(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariata/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare."

Rezultă că poate fi contravenient, ca urmare a încălcării prevederilor citate, orice angajator, fie el persoană juridică sau persoană fizică.

39. Încălcarea dispozițiilor art. 11. Potrivit acestui articol, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

40. Încălcarea dispozițiilor art. 12-13. Cele două texte au următorul cuprins:

Art. 12 alin. (1) - „Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus p plângere, în condițiile prevăzute la art. 39 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza".

(2) „Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui altui salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 39 alin. (1)".

Art. 13: – „Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de

ramură, cât şi la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi, părţile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare şi, respectiv, clauze privind modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte."

41. Încălcarea dispoziţiilor art. 14-22 şi 29. Aceste dispoziţii instituie o serie de obligaţii ale diferitelor categorii de organe – instituţii de învăţământ, de asistenţă medicală, de cultură, alte instituţii publice, organizaţii guvernamentale şi neguvernamentale.

Se prevede că este interzisă orice formă de discriminare după criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de instruire şi de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecţionare şi, în general, la educaţia continuă.

Instituţiile de învăţământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum şi toţi ceilalţi furnizori de servicii de formare şi de perfecţionare, vor include în planurile de învăţământ, în programele analitice şi în alte instrumente curriculare măsuri de respectare a principiului egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi (art. 14).

Este interzisă, de asemenea, orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de asistenţă medicală şi la programele de prevenire a îmbolnăvirilor şi de promovare a sănătăţii (art. 16).

Art. 29 instituie atribuţii ale sindicatelor sau ale reprezentanţilor salariaţilor pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

42. Sancţiunea aplicabilă în cazul contravenţiilor amintite constă în amendă de la 3.000 lei la 100.000 lei [art. 37 alin. (1)].

Constatarea şi sancţionarea acestor contravenţii sunt în competenţa, după caz, a Inspecţiei Muncii sau a Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării [art. 37 alin. (3)].

§8. Contravenţiile reglementate de art. 99 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale[1]

43. Nedepunerea la termen a declaraţiei prevăzute la art. 10 şi 11 [art. 99 alin. (1) lit. a)]. Art. 10 din Legea nr. 346/2002 prevede că în vederea încheierii asigurării pentru accidente de muncă şi boli profesionale şi a stabilirii cotei contribuţiei datorate, angajatorul are obligaţia de a comunica asigurătorului, printr-o declaraţie pe propria răspundere, domeniul de activitate conform Clasificării Activităţilor din Economia Naţională – CAEN, numărul de angajaţi, fondul de salarii, precum şi orice alte informaţii solicitate în acest scop.

Declaraţia se depune la sediul asigurătorului, în termen de 30 de zile de la data dobândirii personalităţii juridice sau a începerii raporturilor de muncă ori de serviciu între părţi, după caz.

În cazul modificării uneia sau mai multor informaţii din declaraţia prevăzută la alin. (1), angajatorul are obligaţia să anunţe asigurătorul în termen de 15 zile.

Persoana asigurată potrivit, o dată cu încheierea contractului individual de asigurare, are obligaţia de a depune o declaraţie de venituri şi de a comunica, în termen de 15 zile, asigurătorului orice modificare intervenită cu privire la situaţia şi statutul ei (art. 11).

44. Nerespectarea obligaţiei de comunicare prevăzute la art. 10, 11 şi 50 [art. 99 alin. (1) lit. b)]. Aşa cum prevede art. 10 şi 11 angajatorul are obligaţia de a comunica asiguratorului printr-o declaraţie pe propria răspundere, domeniul de activitate conform Clasificării Activităţilor din Economia Naţională – CAEN, numărul de angajaţi, fondul de salarii, precum şi orice alte informaţii solicitate în acest scop, iar persoana asigurată are obligaţia de a depune o declaraţie de venituri şi de a comunica asigurătorului orice modificare intervenită cu privire la situaţia şi statutul ei.

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014.

Conform art. 50 angajatorii au obligația de a comunica asigurătorului accidentele soldate cu incapacitate de muncă sau cu decesul asiguraților.

45. Refuzul de a pune la dispoziție informațiile solicitate potrivit art. 58 [art. 99 alin. (1) lit. c)]. Art. 58 prevede că angajatorii au obligația de a furniza toate informațiile solicitate de asigurător în legătură cu riscurile de la locurile de muncă.

46. Nerespectarea metodologiei de încadrare în clasele de risc prevăzute la art. 83 și 84 [art. 99 alin. (1) lit. d)]. Conform art. 83 tarifele și clasele de risc se stabilesc potrivit normelor metodologice de calcul al contribuției de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, elaborate de Casa Națională de Pensii Publice și aprobate prin hotărâre a Guvernului.

Potrivit art. 84, încadrarea în clasele de risc se face de către asigurător, corespunzător activității principale desfășurate în fiecare unitate. Se consideră activitate principală activitatea cu numărul cel mai mare de angajați.

47. Nerespectarea prevederilor art. 85 alin. (2) privind baza de calcul a contribuțiilor [art. 99 alin. (1) lit. e)]. În temeiul art. 85 alin. (2), baza lunară de calcul pentru contribuția datorată de persoanele fizice prevăzute la art. 6 (asociat unic, asociați, comanditari sau acționari; comanditați, administratori sau manageri; membri ai asociației familiale; persoane autorizate să desfășoare activități independente; persoane angajate în instituții internaționale; proprietari de bunuri și/sau arendași de suprafețe agricole și forestiere; persoane care desfășoară activități agricole în cadrul gospodăriilor individuale sau activități private în domeniul forestier; membri ai societăților agricole sau ai altor forme de asociere din agricultură; alte persoane interesate, care își desfășoară activitatea pe baza altor raporturi juridice decât cele menționate anterior), o reprezintă venitul lunar prevăzut în contractul individual de asigurare, care nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară.

48. Nerespectarea prevederilor art. 82, și ale art. 85 alin. (1) privind stabilirea contribuției de asigurare și a cotelor acestei contribuții [art. 99 alin. lit. f)]. Contribuțiile se stabilesc în funcție de tarife și clase de risc. Tariful de risc se determină pentru fiecare sector de activitate în funcție de riscul de accidentare și de îmbolnăvire profesională din cadrul sectorului respectiv. În cadrul tarifelor de risc diferențierea pe categorii de activități se realizează prin clase de risc(art. 82).

În temeiul art. 85 alin. (1), contribuția datorată de persoanele fizice prevăzute la art. 6[1] este unică, în valoare de 1%, aplicată asupra venitului lunar asigurat, indiferent de activitatea prestată.

49. Contravenția reglementată de art. 99 alin. (1) lit. g). Furnizarea de informații eronate la stabilirea contribuțiilor datorate sau a prestațiilor cuvenite, dacă fapta nu este săvârșită cu intenție constituie contravenție.

50. Nerespectarea obligației de plată prevăzute la art. 13 [art. 99 alin. (1) lit. h)]. Conform art. 13 „în cazul în care din culpa angajatorului sau a persoanei asigurate pe bază de contract individual de asigurare nu s-a plătit contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, costul prestațiilor și al serviciilor de asigurare prevăzute de prezenta lege și efectuate de către asigurător se recuperează de la angajator sau de la persoana asigurată pe bază de contract individual de asigurare".

---

[1] Persoanele fizice prevăzute la art. 6 sunt: asociat unic, asociați, comanditari sau acționari; comanditați, administratori sau manageri; membri ai asociației familiale; persoane autorizate să desfășoare activități independente; persoane angajate în instituții internaționale; proprietari de bunuri și/sau arendași de suprafețe agricole și forestiere; persoane care desfășoară activități agricole în cadrul gospodăriilor individuale sau activități private în domeniul forestier; membri ai societăților agricole sau ai altor forme de asociere din agricultură; alte persoane interesate, care își desfășoară activitatea pe baza altor raporturi juridice decât cele menționate anterior.

51. Sancțiunea aplicabilă în cazul contravențiilor reglementate de Legea nr. 346/2002 este amenda de la 200 lei la 500 lei [art. 99 alin. (1)].

§9. Contravențiile reglementate de Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere[1]

52. Preliminarii. Transpunând. în principal, Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009, Legea nr. 217/2005 reglementează constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere.

În temeiul art. 28 alin. (1), acesta este compus din salariați ai întreprinderii de dimensiune comunitară[2] sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară[3] desemnați ori aleși de reprezentanții salariaților sau, în absența acestora, de ansamblul salariaților.

53. Categorii de contravenții. În conformitate cu art. 53 din lege, constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 4.000 lei următoarele fapte:

a) obstrucționarea constituirii, organizării sau funcționării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere sau împiedicarea instituirii ori aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaților de către un membru al conducerii centrale ori al conducerii de un alt nivel în cadrul unei întreprinderi de dimensiune comunitară sau al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară ori de către o persoană care acționează în numele acestora;

b) discriminarea unui membru al grupului special de negociere al comitetului european de întreprindere sau al unui reprezentant al salariaților;

c) divulgarea informațiilor cu caracter confidențial de către persoanele cărora le-au fost comunicate în cadrul procedurilor legale.

§10. Contravențiile reglementate de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[4]

54. Încălcarea dispozițiilor art. 5 (art. 23). Art. 5 are următorul conținut:

„Angajatorul are obligația de a desemna un coordonator de ucenicie care îndrumă ucenicul în vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă".

Art. 4 lit. d) din același act normativ definește coordonatorul de ucenicie ca acel salariat al „angajatorului sau, după caz, întreprinzătorul persoană fizică organizator al uceniciei la locul de muncă și care are obligația de a colabora cu furnizorul de formare profesională autorizat pentru organizarea, desfășurarea și evaluarea continuă a formării profesionale a ucenicului, pe baza standardului ocupațional corespunzător ocupației în care se califică ucenicul".

Așadar, contravenția incriminată de textul reprodus anterior, poate consta în:

- nedesemnarea coordonatorului de ucenicie;
- desemnarea unei alte persoane decât cea care este salariatul acelui angajator ori decât cea care este întreprinzător persoană fizică.

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 889 din 15 decembrie 2011.

[2] *Întreprinderea de dimensiune comunitară* este întreprinderea care angajează minimum 1.000 de salariați în statele membre și, în cel puțin două state membre diferite, cel puțin 150 de salariați în fiecare dintre acestea (art. 6 pct. 4).

[3] Grupul de întreprinderi este grupul ce cuprinde o întreprindere care exercită contractul și întreprinderile controlate (art. 6 pct. 2).

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

55. Încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (3) (art. 23). Potrivit textului, „contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, şi se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului Bucureşti. Obligația de încheiere a contractului de ucenicie la locul de muncă, în formă scrisă, *revine angajatorului*"[1].

56. Încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (1) şi (3) (art. 23). Alin. (1) enumeră condițiile, cumulative, ce trebuie să le îndeplinească persoana pentru a avea calitatea de ucenic şi anume:

„a) face demersuri pentru a-şi găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială îşi are domiciliul sau, după caz, reşedința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;

b) a împlinit vârsta de 16 ani;

c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;

d) îndeplineşte condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000".

Alin. (3) statorniceşte că „maternitatea nu constituie motiv de discriminare în executarea uceniciei la locul de muncă".

57. Încălcarea dispozițiilor art. 8 alin. (2) (art. 23). Textul are următorul conținut:

„Persoana fizică autorizată sau, după caz, reprezentantul desemnat al întreprinderii familiale pregăteşte ucenici având în acelaşi timp şi calitatea de coordonator de ucenicie."

58. Încălcarea dispozițiilor art. 9 alin. (1), (2), (4)-(6) (art. 23). Alin. (1) prevede durata contractului de ucenicie care se stabileşte în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:

a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1;

b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;

c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3.

Conform alin. (2), ucenicul „poate fi supus unei perioade de probă care nu va depăşi de 30 de zile lucrătoare".

Timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă [alin. (4)].

Salariul de bază lunar, stabilit prin contractul de ucenicie, este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână [alin. (5)].

Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână, iar în cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi 30 de ore pe săptămână [alin. (6)].

59. Încălcarea dispozițiilor art. 11 (art. 23). Textul dispune că „statutul de ucenic îi conferă acestuia toate drepturile şi obligațiile prevăzute de legislația muncii, precum şi drepturile şi obligațiile prevăzute de lege, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupație".

[1] Acest text reia într-o formulare aproape identică prevederea art. 16 alin. (2) din Codul muncii.

Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.

Se consacră astfel, principiul egalității între salariați și ucenici (care, de altfel, și ei sunt salariați).

60. Încălcarea dispozițiilor art. 12 (art. 23). Potrivit acestui text, „în vederea formării profesionale a ucenicului, angajatorul are obligația să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică, precum și toate condițiile necesare pentru furnizorul de formare profesională autorizat și coordonatorul să-și îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea ucenicului".

61. Încălcarea dispozițiilor art. 14 alin. (2) (art. 23). Legiuitorul statornicește interdicția pentru angajator de a utiliza ucenici la „prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică și practică conform contractului de ucenicie".

Așa fiind, pot constitui contravenții:

- repartizarea ucenicului în alte locuri de muncă decât cele specifice pregătirii sale;
- utilizarea lui în alte activități sau încredințarea altor atribuții decât cele ce concură la pregătirea teoretică și practică a acestuia.

62. Încălcarea dispozițiilor art. 15 (art. 23). Textul privește evaluarea și certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă și anume acestea „se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind formarea profesională a adulților". Este vorba de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000.

63. Sancțiuni. Legea prevede o singură sancțiune pentru oricare din contravențiile pe care le are în vedere: amenda fixă de 10.000 lei.

Competența constatării și sancționării contravențiilor revine inspectorilor de muncă (art. 23).

§11. Contravențiile reglementate de Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora[1]

64. Obligații ale cedenților și cesionarilor. Legea nr. 67/2006 statornicește o serie de obligații pentru angajatorul cedent sau angajatorul cesionar în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, în scopul protecției drepturilor salariaților afectați de transfer, astfel:

– anterior datei transferului, cedentul are obligația notificării cesionarului cu privire la toate drepturile și obligațiile ce urmează să fie transferate acestuia [art. 6 alin. (1)];

– transferul nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților către cedent ori de către cesionar (art. 7);

– cesionarul are obligația respectării prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil la data transferului, până la data rezilierii sau expirării acestuia (art. 9);

– în cazul în care cedentul și cesionarul preconizează măsuri în privința salariaților proprii, se va consulta cu reprezentanții salariaților, în scopul ajungerii la un acord, cu cel puțin 30 de zile înainte de data transferului (art. 11);

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 276 din 28 martie 2006.

– cedentul şi cesionarul vor informa în scris reprezentanţii salariaţilor proprii nu sunt constituiţi ori desemnaţi, pe salariaţii proprii, cu cel puţin 30 de zile înainte de data transferului, cu privire la:

a) data transferului sau data propusă pentru transfer;

b) motivele transferului;

c) consecinţele juridice, economice şi sociale ale transferului pentru salariaţi;

d) măsurile preconizate cu privire la salariaţi;

e) condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă (art. 12).

65. Sancţiuni. În conformitate cu art. 13, nerespectarea de către cedent sau cesionar a obligaţiilor ce le revin, constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 1500 lei la 3000 lei.

Competenţa constatării contravenţiilor şi al aplicării amenzii revine inspectorilor de muncă.

§12. Contravenţiile reglementate de Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii[1]

66. Nedepunerea în termen a declaraţiilor prevăzute la art. 228 alin. (2) [art. 312 lit. a)]. Potrivit art. 228 alin. (2) din Legea nr. 95/2006, persoanele juridice sau fizice care au calitatea de angajator, precum şi persoanele asimilate angajatorilor sunt obligate să depună declaraţia privind obligaţiile de plată a contribuţiilor sociale, impozitului pe venit şi evidenţa nominală a persoanelor asigurate, la termenele prevăzute în Codul fiscal.

67. Nevirarea contribuţiei datorate conform art. 267 alin. (1) de către angajator [art. 312 lit. b)]. Art. 267 alin. (1) din lege prevede că persoanele juridice sau fizice care au calitatea de angajator au obligaţia să calculeze şi să vireze la fond contribuţia stabilită de lege datorată pentru asigurarea sănătăţii personalului din unitatea respectivă.

Încălcarea acestor obligaţii de către angajator se sancţionează cu amenda contravenţională de la 30.000 lei la 50.000 lei [art. 313 lit. b)].

68. Refuzul de a pune la dispoziţia organelor de control ale Agenţiei Naţionale de Administrare Fiscală şi ale caselor de asigurări a documentelor justificative şi a actelor de evidenţă necesare în vederea stabilirii obligaţiilor la fond [art. 312 lit. c)]. Desigur că documentele şi actele necesare se referă, în primul rând, la obligaţia plăţii unei contribuţii băneşti lunare pentru asigurările de sănătate datorată de asiguraţi (art. 266) şi a celei datorată de angajatori (art. 267) şi la virarea acesteia în termenul legal.

69. Refuzul de a pune la dispoziţia organelor de control ale caselor de asigurări documentele justificative şi actele de evidenţă financiar-contabilă privind sumele decontate din fond, precum şi documente medicale şi administrative existente la nivelul entităţii controlate şi necesare actului de control [art. 312 lit. d)][2]. Casele de asigurări de sănătate gestionând bugetul fondului (art. 280), au şi atribuţii legate de modul în care se ţine evidenţa contabilă privind sumele decontate. De aceea, cei controlaţi trebuie să pună la dispoziţia organelor de control documentele justificative şi actele de evidenţă necesare.

70. Aspecte procesuale. Contravenţiile respective se sancţionează astfel:

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, modificată ulterior.

[2] Modificat de art. I alin. (1) pct. 116 din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 2/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 104 din 11 februarie 2014).

- cele prevăzute la lit. a) şi c), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;
- cele prevăzute la lit. b) şi d), cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei (art. 313).

Constatarea contravenției şi aplicarea sancțiunii se face de către organele de control ale ANAF şi ale caselor de asigurări [art. 314 alin. (1)].

§13. Contravenția reglementată de art. 13 din Legea nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou şi tichetelor de creşă[1]

71. Constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 300 lei la 1000 lei comercializarea de către salariați şi de către unitățile educaționale a tichetelor cadou şi a tichetelor de creşă contra unei fracțiuni de preț sau a altor servicii decât cele stabilite de lege.

Reglementarea acestei contravenții este consecința dispozițiilor legale care prevăd obligația salariaților de a utiliza tichetele respective numai în scopul pentru care au fost acordate[2].

§14. Contravențiile reglementate de Legea nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale[3]

72. Necomunicarea datelor şi informațiilor solicitate în scris de agențiile teritoriale pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege [art. 23 alin. (1) lit. a)]. Conform art. 11 din Legea nr. 200/2006, în gestionarea fondului agențiile teritoriale au mai multe atribuții şi anume:

a) primesc, examinează şi soluționează cererile privind plata creanțelor salariale ce rezultă din contractele individuale de muncă şi/sau contractele colective de muncă;

b) stabilesc cuantumul creanțelor salariale cuvenite salariaților şi efectuează plata acestora;

c) recuperează debitele create în condițiile prezentei legi, altele decât cele provenind din contribuțiile la Fondul de garantare;

d) reprezintă interesele Fondului de garantare în relațiile cu instituțiile administrației publice centrale şi locale, instanțele judecătoreşti, societăți sau organizații;

e) efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European.

În cazul nerespectării dispozițiilor citate, sancțiunea constă în amendă de la 1000 lei la 3000 lei [art. 24 lit. a)].

73. Comunicarea de date şi informații incomplete sau eronate [art. 23 alin. (1) lit. b)]. Angajatorii au obligația de a comunica date şi informații nu numai agențiilor teritoriale; ei au obligația de a declara lunar contribuția la Fondul de garantare la organul fiscal competent, până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se datorează drepturile salariale [art. 8 alin. (1)].

Sancțiunea prevăzută în cazul contravenției enunțate constă în amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei [art. 24 lit. b)].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 23 mai 2006, modificată ulterior.
[2] A se vedea art. 2-4 şi art. 10 din Legea nr. 193/2006.
[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 453 din 25 mai 2006, modificată ulterior.

§15. Contravenţiile reglementate de Legea nr. 319/2006 a securităţii şi sănătăţii în muncă[1]

74. Încălcarea dispoziţiilor art. 7 alin. (4)-(6) [art. 39 alin. (5)]. Art. 7 din Legea nr. 319/2006 enumeră obligaţiile generale ale angajatorilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Potrivit textului de la alin. (4), angajatorul are obligaţia:

a) să evalueze riscurile pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanţelor sau preparatelor chimice utilizate şi la amenajarea locurilor de muncă;

b) ulterior evaluării să asigure îmbunătăţirea nivelului securităţii şi al protecţiei sănătăţii lucrătorilor şi să fie integrate în ansamblul activităţilor întreprinderii şi/sau unităţii respective şi la toate nivelurile ierarhice;

c) să ia în considerare capacităţile lucrătorului în ceea ce priveşte securitatea şi sănătatea în muncă, atunci când îi încredinţează sarcini;

d) să asigure ca planificarea şi introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii şi/sau reprezentanţii acestora în ceea ce priveşte consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condiţiile şi mediul de muncă;

e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat şi specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit şi şi-au însuşit instrucţiunile adecvate.

Costurile în domeniu trebuie suportate, exclusiv, de angajator.

Sancţiunea aplicabilă în ipoteza nesocotirii dispoziţiilor legale citate este amenda de la 3.500 lei la 7.000 lei [art. 39 alin. (5)].

75. Încălcarea dispoziţiilor art. 8 [art. 39 alin. (5)]. Art. 8 din Legea nr. 319/2006 reglementează serviciile de prevenire şi protecţie ce trebuie organizate de angajator. În acest sens, el trebuie să desemneze unul sau mai mulţi lucrători pentru a se ocupa de activităţile de protecţie şi de cele de prevenire a riscurilor profesionale, aceştia având la dispoziţie timpul necesar pentru a-şi îndeplini sarcinile ce le revin.

Dacă în unitate nu se pot organiza activităţile de prevenire şi cele de protecţie din lipsa personalului competent, angajatorul va trebui să recurgă la serviciile externe, adică la persoane juridice sau fizice din afara unităţii, abilitate să presteze servicii de protecţie şi prevenire în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

Prin urmare, contravenţia sancţionată de lege, este susceptibilă de a fi comisă de persoane juridice sau fizice care au calitatea de angajator.

Sancţiunea prevăzută este amenda de la 3.500 la 7.000 lei [art. 39 alin. (5)].

76. Încălcarea dispoziţiilor art. 9 alin. (1) [art. 39 alin. (6) lit. a)]. Textul respectiv se referă, de asemenea, la serviciile de prevenire şi a celor de protecţie; se impune ca:

a) lucrătorii desemnaţi să aibă capacitatea necesară şi să dispună de mijloacele adecvate;

b) serviciile externe să aibă aptitudinile necesare şi să dispună de mijloace personale şi profesionale adecvate;

c) lucrătorii desemnaţi şi serviciile externe să fie în număr suficient.

Contravenient, poate fi, cu precădere, orice angajator, dar, în modalitatea de la lit. b) o astfel de calitate o pot avea şi cei ce compun serviciile externe.

Sancţiunea aplicabilă constă în amenda contravenţională de la 3.000 lei la 6.000 lei [art. 39 alin. (6) lit. a)].

77. Încălcarea dispoziţiilor art. 10 [art. 39 alin. (6) lit. a)]. Textul menţionat stabileşte obligaţii ale angajatorului cu privire la primul ajutor, stingerea incendiilor, evaluarea lucrătorilor, pericol grav şi iminent. El urmează:

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646 din 26 iulie 2006, modificată ulterior.

a) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor, adaptate naturii activităţilor şi mărimii întreprinderii şi/sau unităţii, ţinând seama de alte persoane prezente;

b) să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce priveşte primul ajutor, serviciul medical de urgenţă, salvare şi pompieri.

De asemenea, angajatorul trebuie să desemneze lucrătorii care aplică măsurile respective să-i instruiască şi să le pună la dispoziţie echipamentul necesar.

Sancţiunea prevăzută pentru încălcarea obligaţiilor de mai sus constă în amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei [art. 39 alin. (6) lit. a)].

78. Încălcarea dispoziţiilor art. 11 [art. 39 alin. (5) şi alin. (7)]. Art. 11 reglementează obligaţii ale angajatorului, legate de primul ajutor, stingerea incendiilor etc., la fel ca şi art. 10.

În temeiul textului indicat, angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să informeze, cât mai curând posibil, toţi lucrătorii care sunt sau pot fi expuşi unui pericol grav şi iminent despre riscurile implicate de acest pericol, precum şi despre măsurile luate ori care trebuie să fie luate pentru protecţia lor;

b) să ia măsuri şi să furnizeze instrucţiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul şi/sau să părăsească imediat locul de muncă şi să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav şi iminent;

c) să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situaţia în care încă există un pericol grav şi iminent, în afara cazurilor excepţionale şi pentru motive justificate.

Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav şi iminent, părăsesc locul de muncă şi/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciaţi şi trebuie să fie protejaţi împotriva oricăror consecinţe negative şi nejustificate pentru aceştia.

Angajatorul trebuie să se asigure că, în cazul unui pericol grav şi iminent pentru propria securitate sau a altor persoane, atunci când şeful ierarhic imediat superior nu poate fi contactat, toţi lucrătorii sunt apţi să aplice măsurile corespunzătoare, în conformitate cu cunoştinţele lor şi cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecinţele unui astfel de pericol.

Lucrătorii nu trebuie să fie prejudiciaţi pentru cazurile prevăzute la alin. (3), cu excepţia situaţiilor în care aceştia acţionează imprudent sau dau dovadă de neglijenţă gravă.

Amenda contravenţională ce poate fi aplicată este diferită, astfel:

– de la 3.500 lei la 7.000 lei, în cazul încălcării prevederilor de la alin. (1) şi (3) [art. 39 alin. (5)];

– de la 2.500 lei la 5.000 lei, în cazul încălcării prevederilor de la alin. (2) şi (4) [art. 39 alin. (7)].

79. Încălcarea dispoziţiilor art. 12 alin. (1) [art. 39 alin. (4) şi alin. (8) lit. a)]. În conformitate cu art. 12 alin. (1), angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să realizeze şi să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea şi sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;[1]

b) să decidă asupra măsurilor de protecţie care trebuie luate şi, după caz, asupra echipamentului de protecţie care trebuie utilizat;

c) să ţină evidenţa accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor uşoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum şi a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la art. 5 lit. g);

---

[1] Potrivit art. 35 din Legea nr. 319/2006, „Grupurile sensibile la riscuri specifice, cum ar fi: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, tinerii, precum şi persoanele cu dizabilităţi, trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific".

Având în vedere aceste dispoziţii, s-a reţinut că riscul la „închiderea accidentală şi necontrolată a uşii de acces" nu poate fi considerat un risc specific, aceasta cu atât mai mult cu cât este vorba despre o uşă obişnuită pentru care nu ar fi necesară o evaluare specifică de riscuri de accidente (Tribunalul Timiş, dec. civ. nr. 667/2014, în Andrei Pap, p. 189).

d) să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

În cazul nerespectării acestor obligații, angajatorul este sancționat astfel:

– cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei, în ipoteza nerespectării prevederilor de la lit. a) și b) [art. 39 alin. (4)];

– cu amendă de la 2000 lei la 4.000 lei, în ipoteza nerespectării prevederilor de la lit. c) și d) [art. 39 alin. (8) lit. a)].

80. Încălcarea dispozițiilor art. 13 [art. 39 alin. (2)-(5) și (8)]. Art. 13 din Legea nr. 319/2006 stabilește obligații ale angajatorilor în scopul asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Art. 39 alin. (2) prevede: constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 13 lit. b), c), p) și r) care se referă la:

– întocmirea unui plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să îl aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice unității [lit. b)];

– obținerea autorizației de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale [lit. c)];

– nemodificarea stării de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane [lit. p)];

– să asigure echipamente individuale de protecție [lit. r)].

Art. 39 alin. (3) dispune: constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 10.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 13 lit. n) ce privește asigurarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control al cercetării evenimentelor.

Conform art. 39 alin. (4), constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8000 lei încălcarea dispozițiilor art. 13 lit. a), d)-f), h)-m) și o).

Obligațiile respective ale angajatorului sunt:

– să adopte, din faza de cercetare, proiectare și execuție a construcțiilor, a echipamentelor de muncă, precum și de elaborare a tehnologiilor de fabricație, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidente și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor [lit. a)];

– să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate [lit. d)];

– să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor [lit. e)];

– să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe [lit. f)];

– să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare [lit. h)];

– să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică [lit. i)];

– să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să

asigure controlul medical periodic şi, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării [lit. j)][1];

– să ţină evidenţa zonelor cu risc ridicat şi specific [lit. k)];

– să asigure funcţionarea permanentă şi corectă a sistemelor şi dispozitivelor de protecţie, a aparaturii de măsură şi control, precum şi a instalaţiilor de captare, reţinere şi neutralizare a substanţelor nocive degajate în desfăşurarea proceselor tehnologice [lit. l)];

– să prezinte documentele şi să dea relaţiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor [lit. m)];

– să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor [lit. o)].

Potrivit art. 39 alin. (5), constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 3.500 lei la 7.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 13 lit. q) şi s), care se referă la asigurarea echipamentelor de muncă fără pericol pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor [lit. q)] şi la acordarea obligatorie a echipamentelor individuale de protecţie noi, în cazul degradării sau al pierderii calităţii de protecţie [lit. s)].

În temeiul art. 39 alin. (8), constituie contravenţie şi se sancţionează cu amenda de la 2.000 lei la 4.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 13 lit. g) care prevede obligaţia angajatorului de a lua măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării şi instruirii lucrătorilor, cum ar fi afişe, pliante, filme şi diafilme cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă.

81. Încălcarea dispoziţiilor art. 14 [art. 39 alin. (6) lit. h)]. Art. 14 din Legea nr. 319/2006 instituie obligaţia angajatorului de a acorda alimentaţie de protecţie obligatoriu şi gratuit persoanelor care lucrează în condiţii de muncă ce impun acest lucru.

Sancţiunea prevăzută în ipoteza nerespectării acestei obligaţii este amenda de la 3.000 lei la 6.000 lei [art. 39 alin. (6) lit. h)].

82. Încălcarea dispoziţiilor art. 15 [art. 39 alin. (6) lit. b)]. Art. 15 statorniceşte obligaţia angajatorului de a acorda, în mod obligatoriu şi gratuit, materiale igienico-sanitare lucrătorilor, în condiţiile prevăzute de contractele colective şi individuale de muncă.

Nerespectarea acestei obligaţii constituie contravenţie ce se sancţionează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei [art. 39 alin. (6) lit. b)].

83. Încălcarea dispoziţiilor art. 16 [art. 39 alin. (6) lit. a)]. Art. 16 instituie obligaţia angajatorilor de a informa lucrătorii în legătură cu riscurile pentru securitate şi sănătate în muncă, măsurile luate pentru combaterea lor, desemnarea celor care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor şi de evacuare a lucrătorilor.

Sancţiunea aplicabilă în ipoteza nerespectării obligaţiei menţionate constă în amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei [art. 39 alin. (6) lit. a)].

84. Încălcarea dispoziţiilor art. 17 [art. 39 alin. (7)]. Art. 17 prevede obligaţia angajatorului de a lua măsuri pentru ca lucrătorii desemnaţi, cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii să-şi îndeplinească atribuţiile, facilitându-se accesul la evaluarea riscurilor şi a măsurilor de protecţie, la evidenţele şi la rapoartele necesare, la informaţiile în materie etc.

În baza art. 39 alin. (7), încălcarea obligaţiilor respective constituie contravenţie ce se sancţionează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei.

85. Încălcarea dispoziţiilor art. 18 alin. (5) şi (6) [art. 39 alin. (8) lit. a)]. Alin. (5) art. 18 dispune că reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii

[1] Curtea Constituţională a reţinut „că sancţionarea angajatorului care a încheiat contract individual de muncă cu persoane ce nu au efectuat examen medical la angajare reflectă grija legiuitorului pentru punerea în aplicare a obligaţiilor care îi revin cu privire la protejarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă. În plus, cerinţa impusă de lege este pe deplin justificată, în speţă, având în vedere că angajatul urma să lucreze la un centru de îngrijire a bătrânilor" (Decizia nr. 161/2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 354 din 14 iunie 2013).

în muncă nu pot fi prejudiciați din cauza activităților lor, iar alin. (6) statorniceşte că angajatorul trebuie să acorde acestor reprezentanți un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, şi să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-şi putea exercita drepturile şi atribuțiile cu care sunt investiți.

În caz contrar, fapta respectivă constituie contravenție ce se sancționează cu amenda de la 2.000 lei la 4.000 lei [art. 39 alin. (8) lit. a)].

86. Încălcarea dispozițiilor art. 19 [art. 39 alin. (7)]. Art. 19 din Legea nr. 319/2006 dispune că în vederea informării, consultării şi participării lucrătorilor, la nivelul angajatorului se organizează şi funcționează *comitetele de securitate şi sănătate în muncă.*

Rezultă că organizarea şi funcționarea acestor comitete reprezintă tot o sarcină a organizatorului, iar nerespectarea ei constituie contravenție, ce se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei [art. 39 alin. (7)].

87. Încălcarea dispozițiilor art. 20 [art. 39 alin. (4)]. Art. 20 se referă la instruirea lucrătorilor, la perioadele când are loc (la angajare, la schimbarea locului de muncă, la introducerea unui nou echipament de muncă sau de noi tehnologii ori proceduri de lucru, precum şi la obiectul acestei instruiri).

Nerespectarea prevederilor textului citat constituie contravenție, ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei [art. 39 alin. (4)].

88. Încălcarea dispozițiilor art. 21 [art. 39 alin. (7)]. Potrivit textului în discuție, instruirea lucrătorilor nu poate fi realizată pe cheltuiala acestora (ci a angajatorului) şi în afara programului de lucru (ci în cadrul acestuia).

În caz contrar, fapta va constitui contravenție sancționată cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei [art. 39 alin. (7)].

89. Încălcarea dispozițiilor art. 27 alin. (1) lit. a) şi b) [art. 39 alin. (5)]. Conform dispozițiilor menționare, angajatorul are obligația să comunice evenimentele de îndată inspectoratelor teritoriale de muncă [lit. a)] şi asigurătorului [lit. b)].

Dacă nu se conformează, acestor proceduri, fapta sa constituie contravenție sancționată cu amendă de la 3.500 lei la 7.000 lei [art. 39 alin. (5)].

90. Încălcarea art. 29 alin. (1) lit. a) [art. 39 alin. (4)]. În conformitate cu art. 29 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 319/2006, cercetarea evenimentelor este obligatorie şi se efectuează de către angajator în cazul în care evenimentul a produs incapacitate temporară de muncă.

Nerespectarea acestei dispoziții se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei [art. 39 alin. (4)].

91. Încălcarea dispozițiilor art. 32 alin. (2) [art. 39 alin. (4)]. Potrivit art. 39 alin. (2), accidentul de muncă înregistrat de angajator se raportează de către acesta la inspectoratul teritorial de muncă, precum şi la asigurător.

Neraportarea acelui accident constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei [art. 39 alin. (4)].

92. Încălcarea art. 34 alin. (1) şi alin. (5) [art. 39 alin. (6) lit. b) şi alin. (8) lit. b)]. Conform alin. (1) al art. 34, declararea bolilor profesionale este obligatorie şi se face de către medicii din cadrul autorităților de sănătate publică teritoriale. Alin. (5) al aceluiaşi art. 34 dispune că intoxicația acută profesională se declară, se cercetează şi se înregistrează atât ca boală profesională, cât şi ca accident de muncă.

Observăm din prevederile art. 34 pot avea calitatea de contravenient, cu precădere, medicii din cadrul autorităților de sănătate publică. Angajatorii pot avea această calitate doar în ceea ce priveşte declararea, cercetarea şi înregistrarea intoxicației acute profesionale.

Sancțiunea aplicabilă, constă în amendă de la 3.000 lei la 7.000 lei în cazul nerespectării prevederilor art. 34 alin. (1) [art. 39 alin. (4) lit. b)] și de la 2.000 lei la 4.000 lei în cazul nesocotirii prevederilor art. 34 alin. (5) [art. 39 alin. (8) lit. b)].

93. Încălcarea dispozițiilor art. 36 [art. 39 alin. (8) lit. a)]. Art. 36 din Legea nr. 319/2006 instituie obligația angajatorului de a amenaja locurile de muncă ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice[1].

Dacă nu se conformează fapta sa constituie contravenție sancționată cu amenda de la 2.000 lei la 4.000 lei [art. 39 alin. (8) lit. a)].

94. Contravențiile prevăzute de art. 39 alin. (9). Potrivit acestui text, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, nerespectarea regulamentelor de securitate și sănătate în muncă privind:

„a) fabricarea, transportul, depozitarea, manipularea sau utilizarea substanțelor ori preparatelor chimice periculoase și a deșeurilor rezultate;

b) prevenirea prezenței peste limitele maxime admise a agenților chimici, fizici sau biologici, precum și suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului uman;

c) darea în exploatare sau repunerea în funcțiune, parțială ori totală, a construcțiilor, echipamentelor de muncă noi sau reparate, precum și pentru aplicarea proceselor tehnologice;

d) întocmirea și respectarea documentațiilor tehnice pentru executarea lucrărilor care necesită măsuri speciale de siguranță;

e) folosirea surselor de foc deschis și fumatul la locurile de muncă unde acestea sunt interzise;

f) prevenirea accidentelor prin electrocutare la executarea, exploatarea, întreținerea și repararea instalațiilor și a echipamentelor electrice, precum și pentru prevenirea efectelor electricității statice și ale descărcărilor atmosferice;

g) asigurarea și folosirea instalațiilor electrice de construcție adecvate la locurile de muncă unde există pericole de incendiu sau de explozie;

h) asigurarea celei de-a doua surse de alimentare cu energie electrică a echipamentelor de muncă;

i) transportul, manipularea și depozitarea echipamentelor de muncă, materialelor și produselor;

j) delimitarea, îngrădirea și semnalizarea zonelor periculoase;

k) semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă;

l) asigurarea exploatării fără pericole a recipientelor-butelii cu gaze comprimate sau lichefiate, a instalațiilor mecanice sub presiune și a celor de ridicat, a conductelor prin care circulă fluide sub presiune și a altor asemenea echipamente de muncă;

m) utilizarea, întreținerea, revizia și repararea periodică a echipamentelor de muncă;

n) asigurarea, marcarea și întreținerea căilor de acces și de circulație;

o) asigurarea iluminatului de siguranță;

p) organizarea activității de păstrare, întreținere și denocivizare a echipamentului individual de protecție;

q) întocmirea documentelor de urmărire a parametrilor funcționali ai echipamentelor de muncă și a rapoartelor de serviciu pentru instalațiile cu regim special de exploatare;

r) aplicarea metodelor de exploatare minieră, execuția, exploatarea și întreținerea lucrărilor miniere, realizarea și funcționarea sistemului de aeraj, corespunzător clasificării minelor din punctul de vedere al emanațiilor de gaze;

s) amenajarea locurilor de muncă pentru lucrul la înălțime, în spații închise și în condiții de izolare".

---

[1] În baza art. 35 din Legea nr. 319/2006, grupurile sensibile la riscuri specifice se referă la: femeile gravide, lăuze sau femeile care alăptează, tinerii, precum și persoanele cu dizabilități.

95. Contravenția prevăzută de art. 40. În temeiul acestui articol, „constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei neprezentarea de către serviciile externe a raportului semestrial de activitate".

Prin urmare, într-o atare situație calitatea de contravenient nu o are angajatorul, ci persoana juridică sau fizică din afara unității abilitată să presteze servicii de protecție și prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă.

§16. Contravenții reglementate de Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap[1]

96. Aspecte introductive. Legea nr. 448/2006 prevede mai multe contravenții susceptibile de a fi comise de instituții și organizații, alte persoane juridice, prin conduita culpabilă a angajaților acestora (art. 100).

Sunt reglementate mai multe fapte contravenționale în diverse domenii și anume:

- accesul și facilitățile acordate persoanelor cu handicap în ceea ce privește educația lor [art. 15 alin. (1)] și la formare profesională (art. 18 și art. 19);
- obținerea locuințelor și folosirea acestora (art. 20);
- accesul la valorile culturii, la obiectivele de patrimoniu, turistice și de petrecere a timpului liber (art. 21);
- asigurarea transportului în comun (art. 22-24);
- protecția copilului cu handicap (art. 30);
- serviciile și prestațiile sociale (art. 31 și art. 34);
- eliberarea certificatelor de încadrare în grad de handicap (art. 85) etc.

Personalul vinovat poate avea o răspundere contravențională directă sau una patrimonială (civilă), reparatorie, în ipoteza în care amenda a fost aplicată persoanei juridice.

În domeniul strict al raporturilor de muncă, faptele contravenționale sunt legate de nerespectarea dispozițiilor art. 78 și 82.

97. Contravenții privind angajarea în muncă a persoanelor cu handicap și activitatea unităților protejate. Art. 78 prevede: „Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:

a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;

b) să achiziționeze produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat în condițiile prevăzute la lit. a).

Fac excepție de la prevederile alin. (2) instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

---

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 923 din 11 decembrie 2015).

Monitorizarea şi controlul respectării prevederilor alin. (2) şi (3) se fac de către Inspecţia Muncii.

Art. 82 „Unităţile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi:

a) scutire de plata taxelor de autorizare la înfiinţare şi de reautorizare;

b) scutire de plată a impozitului pe profit, cu condiţia ca cel puţin 75% din fondul obţinut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziţionarea de echipamente tehnologice, maşini, utilaje, instalaţii de lucru şi/sau amenajarea locurilor de muncă protejate, în condiţiile prevăzute de Legea nr. 571/2003, cu modificările şi completările ulterioare;

c) alte drepturi acordate de autorităţile administraţiei publice locale finanţate din fondurile proprii.

La începutul fiecărui an, unităţile protejate autorizate au obligaţia să prezinte raportul de activitate pentru anul precedent Autorităţii Naţionale pentru Persoanele cu Handicap.

Nerespectarea obligaţiei prevăzute la alin. (2) se sancţionează cu suspendarea autorizaţiei de funcţionare ca unitate protejată sau, după caz, cu retragerea acesteia şi cu obligaţia rambursării integrale a facilităţilor de care a beneficiat pe durata funcţionării ca unitate protejată autorizată."

98. Sancţiuni. Nerespectarea dispoziţiilor art. 78 este sancţionată amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei [art. 100 alin. (1) lit. c)], iar nerespectarea dispoziţiilor privind art. 82 se sancţionează cu amendă de la 6.000 la 12.000 lei.

99. Eliberarea de certificate de încadrare în grad de handicap cu încălcarea criteriilor prevăzute la art. 85 alin. (10). Conform textului menţionat, „criteriile medicopsihosociale pe baza cărora se stabileşte încadrarea în grad de handicap sunt aprobate prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice şi ministrului sănătăţii".[1]

Deci, nerespectarea acestor criterii constituie contravenţii şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei [art. 100 lit. g)].

Din dispoziţiile art. 85 alin. (2) şi (3) rezultă că vinovăţia poate aparţine comisiilor pentru protecţia copilului, după caz, comisiilor de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, în ultimă instanţă, în ceea ce priveşte răspunderea juridică – membrilor acestor comisii.

§17. Contravenţiile reglementate de Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor[2]

100. Nerespectarea de către angajator a obligaţiei de a transmite reprezentanţilor angajaţilor informaţiile prevăzute la art. 5 alin. (1) [art. 9 lit. a)]. Art. 5 alin. (1) prevede că, „angajatorii au obligaţia să informeze şi să consulte reprezentanţii angajaţilor, potrivit legislaţiei în vigoare, cu privire la:

a) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a întreprinderii;

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul întreprinderii, precum şi cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

---

[1] A se vedea Ordinul ministrului sănătăţii publice nr. 1992/2007 şi al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse nr. 762/2007 privind aprobarea criteriilor medico-psihosociale pe baza cărora se stabileşte încadrarea în grad de handicap (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 885 din 27 decembrie 2007), modificat prin Ordinul nr. 131/2015 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 91 din 3 februarie 2015).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare şi alte modalităţi de implicare a angajaţilor în activitatea societăţii europene (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 161 din 7 martie 2007), nerespectarea informaţiilor privind informarea şi consultarea angajaţilor constituie contravenţie şi se sancţionează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006.

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii".

Nerespectarea obligației menționate constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei.

101. Nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin. (3). „Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze[1];

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c)".

Nerespectarea dispozițiilor de mai sus, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2500 lei la 25000 lei.

102. Transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art. 5 alin. (2), de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare [art. 9 lit. c)]. Art. 5 alin. (2) dispune că „informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea."

Încălcarea acestor dispoziții constituie contravenție, ce se sancționează cu amendă de la 5000 lei la 50.000 lei.

§18. Contravențiile reglementate de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii[2]

103. Categorii de contravenții. În art. 144 din Legea nr. 263/2010 sunt enumerate faptele care constituie contravenții. Cele mai multe dintre ele îi privesc pe angajatori și se referă la:

- declarația nominală de asigurare;
- contribuția de asigurări sociale;
- criteriile de încadrare în condiții deosebite de muncă;
- ajutoare de deces.

104. Contravenția privind declarația nominală de asigurare [art. 144 lit. a)]. Constă în nedepunerea în fiecare lună de către angajator la termenul stabilit de Casa Națională de Pensii Publice și casele de pensii teritoriale (art. 7).

---

[1] Art. 3 lit. e) definește informarea: „transmiterea de date de către angajator către reprezentanții angajaților, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză".

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 852 din 20 decembrie 2010, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 986 din 31 decembrie 2015).

Declarația nominală de asigurare o reprezintă evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat, înlocuită și depusă sau transmisă lunar de către angajatori la casele teritoriale sau sectoriale de pensii [art. 3 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 263/2010].

Sancțiunea constă în amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei [art. 145 alin. (1) lit. b)].

105. Contravenții privind contribuția de asigurări sociale. Mai multe fapte referitoare la această contribuție sunt prevăzute de lege ca fiind contravenții:

- nerespectarea cotelor privind calculul acesteia, precum și data de la care se datorează [art. 144 lit. c)];
- nerespectarea prevederilor privind neplata și calculul majorărilor de întârziere la plata contribuției [lit. f)];
- nerespectarea termenelor pentru plata contribuției [lit. j)] sau neplata acesteia de către angajator, timp de 3 luni consecutiv [lit. k)] etc.

Sancțiunile sunt diferite, în funcție de natura contravenției, amenda poate fi de la 500 lei la 10.000 lei [art. 145 alin. (1)].

106. Nerespectarea metodologiei și a criteriilor de încadrare în condiții deosebite de muncă [art. 144 lit. d)].

Locurile de muncă în condiții deosebite sunt cele „unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților" [art. 3 alin. (1) lit. g)].[1]

Sancțiunea prevăzută de lege este amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei.

107. Contravențiile privind ajutorul de deces. Constau în:

- neachitarea de către angajator a acestui ajutor[2] [art. 144 lit. h)];
- calculul și plata eronate a ajutorului [art. 144 lit. i)].

Sancțiunea constă în amendă în primul caz de la 1.500 lei la 5.000 lei [art. 145 lit. b)]; în al doilea caz de la 500 lei la 1.000 lei [lit. a)].

§19. Contravențiile reglementate de Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri[3]

108. Încălcarea prevederilor art. 11 alin. (2) [art. 14 alin. (1) lit. a]. Acest text dispune: „Cuantumul remunerației brute orare stabilite de părți nu poate fi mai mic decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru sau la sfârșitul săptămânii, înainte de semnarea în Registru de către zilier și beneficiar".

Nerespectarea dispoziției sus-citate se sancționează cu amendă în cuantum de 10.000 lei.

109. Încălcarea prevederilor art. 5 alin. (2) lit. a)-d), art. 5 alin. (3) lit. e)-g) și art. 8 alin. (1) și (2) [art. 14 alin. (1) lit. b]. Art. 5 alin. (2) lit. a)-d) prevede faptele săvârșite de beneficiar care constituie contravenție:

---

[1] A se vedea: art. 29 din Legea nr. 263/2010; Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

[2] Privind ajutorul de deces, a se vedea art. 125 din Legea nr. 263/2010.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 947 din 22 decembrie 2015.

„a) să înființeze Registrul de evidență a zilierilor conform modelului prevăzut în anexa nr. 1, care face parte integrantă din prezenta lege. Registrele de evidență a zilierilor se păstrează la sediul beneficiarului şi/sau la punctele de lucru, după caz;

b) să completeze Registrul de evidență a zilierilor, înainte de începerea activității, conform instrucțiunilor prevăzute în anexa nr. 2, care face parte integrantă din prezenta lege;

c) să prezinte Registrul de evidență a zilierilor organelor de control abilitate;

d) să asigure informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, precum şi cu privire la drepturile şi obligațiile sale."

Art. 5 alin. (3) lit. e)-g) prevede următoarele:

„e) să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfăşurate de zilieri;

f) să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați zilieri;

g) să înregistreze accidentele de muncă suferite de zilieri în timpul activității; modalitatea de înregistrare se stabileşte prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi".

Art. 8 alin. (1) şi (2) prevede următoarele obligații ale beneficiarului:

- să înregistreze, în Registrul de evidență a zilierilor, în ordine cronologică, toți zilierii cu care exercită activități cu caracter ocazional în baza prezentei legi. Registrul se întocmeşte zilnic, exceptând perioadele în care nu se apelează la serviciile zilierilor.

- să înainteze lunar, până cel târziu la data de 5 a fiecărei luni, către inspectoratul teritorial de muncă unde îşi are sediul, un extras al Registrului de evidență a zilierilor conținând înregistrările din luna precedentă. Transmiterea extrasului se poate face şi pe suport electronic, după caz.

În cazul nerespectării dispozițiilor de mai sus, sancțiunea constă în amendă de 6.000 lei

110. Alte contravenții. [art. 14 alin. (1) lit. c-f]. Acestea contau în:

- încălcarea prevederilor art. 5 alin. (2) lit. e), încălcarea prevederilor art. 5 alin. (2) lit. e), constând în lipsa acordului pe care zilierul şi beneficiarul trebuie să-l exprime în scris pentru ca plata remunerației să se realizeze cel mai târziu la sfârşitul săptămânii sau al perioadei de desfăşurare a activității, se sancționează cu amendă de la 1.000 la 5.000 lei;

- încălcarea prevederilor art. 7, cu amendă de 20.000 lei şi interzicerea utilizării zilierilor pe toată durata de existență a beneficiarului;

- beneficiarul care foloseşte zilieri pentru alte activități decât cele expres reglementate de prezenta lege se sancționează cu amendă de la 10.000 la 20.000 lei;

- beneficiarul care foloseşte zilieri pentru desfăşurarea de activități necalificate cu caracter ocazional fără respectarea dispozițiilor art. 4 se sancționează cu amendă de 6.000 lei.

111. Aspecte procesuale. Constatarea contravențiilor şi aplicarea sancțiunilor se realizează de către inspectorii de muncă, cu excepția celor rezultate de încălcarea prevederilor art. 14 alin 1, aflate în competența Agenției Naționale de Administrație Fiscală (art. 15).

§20. Contravențiile reglementate de Legea dialogului social nr. 62/2011[1]

112. Încălcarea prevederilor art. 7 alin. (2) [art. 217 alin. (1) lit. a)]. Art. 7 instituie dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanții, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acțiune [alin. (1)].

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 1/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 26 din 14 ianuarie 2016).

Orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor enumerate [alin. (2)] constituie contravenție ce se sancționează cu amenda de la 15.000 la 20.000 lei.

113. Refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă [art. 217 alin. (1) lit. b)]. Potrivit art. 129 din Legea dialogului social nr. 62/2011, inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale [alin. (1)]. În cazul în care nu există o atare inițiativă, negocierea începe de la cererea scrisă a organizației sindicale sau a reprezentanților angajaților.

Dacă angajatorul refuză începerea negocierii colective, inacțiunea constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei.

114. Nedepunerea spre publicare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate [art. 217 alin. (1) lit. c)]. Art. 144 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 prevede: „Contractele colective de muncă la nivel de sectoare de activitate și grupuri de unități, precum și actele adiționale la acestea vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, prin grija părților semnatare" [alin. (1) lit. d)].

Așadar, calitatea de contravenient o au ambele părți. de altfel, se prevede că „responsabilitatea revine solidar părților".

Amenda constă în sumă fixă: 3.000 lei.

115. Nerespectarea obligației prevăzută la art. 162 alin. (1) [art. 217 alin. (1) lit. d)]. Art. 162 alin. (1) dispune că: „În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată."

Drept urmare, nesesizarea respectivă constituie contravenție răspunzători fiind, după caz, organizația sindicală sau reprezentanții salariaților.

Amenda prevăzută de lege este fixată între 1.000 și 3.000 lei.

116. Nerespectarea prevederii prevăzută la art. 194 alin. (1) [art. 217 alin. (1) lit. e)]. Conform art. 194 alin. (1), „pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia."

Așa fiind, dacă greviștii ori organizatorii grevei (liderii sindicali sau reprezentanții angajaților împiedică angajatorul să își continue activitatea, fapta lor constituie contravenție, ce se sancționează cu amendă cuprinsă între 5.000 și 10.000 lei.

117. Împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții conform art. 195 [art. 217 alin. (1) lit. f)]. Art. 195 alin. (2) dispune că „în orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții".

Partea care împiedică accesul inspectorului de muncă (angajatorul sau reprezentanții greviștilor) săvârșește contravenția sancționată cu amenda de la 5.000 la 10.000 lei.

§21. Contravențiile reglementate de Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior[1]

118. Încălcarea prevederilor art. 4 alin. (2) [art. 35 alin. (1)]. Conform textului „este interzisă utilizarea stagiarilor la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor prevăzute în fișa postului și în contractul de stagiu".

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 776 din 12 decembrie 2013, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 49/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 486 din 30 iunie 2014).

119. Încălcarea prevederilor art. 5 alin. (1) şi (2) [art. 35 alin. (1)]. Textul are următoarea redactare:

„(1) La propunerea conducătorului compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea stagiarul, mentorul este numit de angajator dintre salariaţii calificaţi, cu o experienţă profesională de cel puţin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul.

(2) Un mentor poate să coordoneze şi să supravegheze, în acelaşi timp, cel mult 3 stagiari".

120. Încălcarea prevederilor art. 8 alin. (1) şi (3) [art. 35 alin. (1)]. Aceste prevederi se referă la întocmirea referatului de evaluare a stagiului şi eliberarea documentului de finalizare a stagiului, astfel:

„(1) Comisia de evaluare întocmeşte, cu 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiu, un referat de evaluare ce cuprinde următoarele elemente:

a) descrierea activităţii desfăşurate de stagiar;

b) gradul de realizare a obiectivelor şi a indicatorilor de performanţă stabiliţi în programul de activităţi desfăşurat în perioada de stagiu;

c) competenţele şi deprinderile pe care le-a dobândit stagiarul, modul de îndeplinire a atribuţiilor corespunzătoare postului ocupat şi clauzelor contractului de stagiu;

d) conduita şi gradul de implicare a stagiarului pe perioada stagiului;

e) concluzii privind desfăşurarea perioadei de stagiu;

f) alte menţiuni".

„(3) Pe baza referatului de evaluare întocmit de către comisia de evaluare, angajatorul eliberează un certificat/o adeverinţă de finalizare a stagiului".

121. Încălcarea prevederilor art. 14 alin. (1) [art. 35 alin. (1)]. Potrivit textului, „Referatul comisiei de evaluare pentru perioada de stagiu se aduce la cunoştinţa stagiarului la data completării sale de către comisia de evaluare".

122. Încălcarea prevederilor art. 15 alin. (1) şi (2) [art. 35 alin. (1)]. Se dispune: „(1) În termen de 5 zile de la finalizarea stagiului, angajatorul are obligaţia de a elibera stagiarului certificatul/adeverinţa de finalizare a stagiului.

(2) Certificatul/adeverinţa sunt vizate de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi are sediul angajatorul."

123. Încălcarea prevederilor art. 16 [art. 35 alin. (1)]. Textul are următoarea redactare: „(1) Contractul de stagiu se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă, în condiţiile prezentei legi.

(2) Durata contractului de stagiu este de 6 luni, cu excepţia situaţiilor în care prin legi speciale este prevăzută o altă perioadă de stagiu.

(3) Contractul de stagiu se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului de stagiu în formă scrisă revine angajatorului".

124. Încălcarea prevederilor art. 18 [art. 35 alin. (1)]. Acest articol priveşte salariul şi timpul de lucru pe zi şi săptămână, astfel: „Salariul de bază lunar al stagiarului, stabilit prin contractul individual de muncă, este cel negociat de părţi, pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână, în condiţiile legii, ce se completează cu prevederile din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil".

125. Încălcarea prevederilor art. 21 alin. (2) [art. 35 alin. (1)]. Este vorba, în esenţă, de neîntocmirea actului adiţional la contractul individual de muncă.

Astfel, se prevede: „Durata obligaţiei stagiarului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi

orice alte aspecte în legătură cu obligațiile stagiarului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă".

126. Aspecte procesuale. Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunii „se fac de către inspectorii de muncă și de către persoanele cu atribuții de control din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice" [art. 35 alin. (2)].

Sancțiunea constă în amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei [art. 35 alin. (1)].

§22. Contravențiile reglementate de Codul aerian[1]

127. Contravențiile prevăzute de art. 93. Constituie contravenții, următoarele fapte:

a) lipsa de la bordul aeronavei a documentelor obligatorii (certificatul de înmatriculare este document obligatoriu la bordul aeronavelor; documentele de certificare individuale obligatorii prevăzute de reglementările specifice aplicabile; precum și certificatul de tip in care se înscriu condițiile și limitările care sunt cerute în interesul siguranței zborului) se sancționează cu amendă de la 2.000 la 4.000 lei.

b) refuzul comandantului unei aeronave civile, respectiv al persoanei care asigură pilotarea unei aeronave fără echipaj de conducere la bord de a prezenta persoanelor împuternicite, în condițiile legii, documentele obligatorii (prevăzute mai sus) se sancționează cu amendă de la 2.000 la 4.000 lei;

c) neinformarea Ministerului Transporturilor, cu privire la producerea incidentelor și accidentelor de aviație civilă, de către agenții aeronautici civili se sancționează cu amendă de la 2.000 la 4.000 lei;

d) desfășurarea de activități în perimetrul infrastructurii aeroportuare fără o licență de lucru în acest perimetru, eliberată de administratorul aerodromului, în conformitate cu reglementările specifice emise de Ministerul Transporturilor, se sancționează cu amendă de la 3.000 la 6.000 lei;

e) efectuarea activităților aeronautice civile, fără deținerea unui certificat valabil, de către persoane fizice sau juridice se sancționează cu amendă de la 3.000 la 6.000 lei;

f) efectuarea de operațiuni de transport aerian public fără deținerea licenței de operare și/sau a certificatului de operator, în termen de valabilitate, eliberate de Ministerul Transporturilor, se sancționează cu amendă de la 3.000 la 6.000 lei;

g) amplasarea construcțiilor, instalațiilor și echipamentelor în zonele supuse servituților de aeronautică civilă fără obținerea avizului Ministerului Transporturilor, se sancționează cu amendă de la 10.000 la 15.000 lei;

h) nerespectarea restricțiilor impuse prin reglementările specifice referitoare la zonele supuse servituților aeronautice sau prin avizele emise de Ministerul Transporturilor, de către persoanele fizice și juridice (administratorii aerodromurilor civile, ai echipamentelor aferente serviciilor de navigație aeriană, cât și proprietarii terenurilor, clădirilor și amenajărilor aflate în zonele supuse servituților de aeronautică civilă) se sancționează cu amendă de la 10.000 la 15.000 lei;

i) operarea unei aeronave civile cu nerespectarea condițiilor și limitărilor înscrise în certificatul de navigabilitate (se înscriu categoriile de activități pentru care aeronava civilă poate fi folosită, precum și alte condiții și limitări impuse de siguranța zborului) se sancționează cu amendă de la 10.000 la 15.000 lei;

j) efectuarea serviciului de către personalul aeronautic civil sub influența băuturilor alcoolice sau a altor substanțe interzise de autoritatea de reglementare. Se consideră sub

[1] Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 45 din 6 ianuarie 2001, modificat ulterior, inclusiv prin Legea nr. 98/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din 8 iulie 2014).

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

influența băuturilor alcoolice personalul care are o îmbibație alcoolică în sânge de până la 0,8‰. Sancțiunea constă în amendă de la 10.000 la 15.000 lei.

§23. Contravențiile reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților[1]

128. Nerespectarea prevederilor art. 16 alin. (3) şi ale art. 18 de către furnizorii de formare profesională [art. 54 alin. (1) lit. a)]. Textele menționate au următoarea redactare:

Art. 16 (3) „În cazul neaprobării proiectului de standard ocupațional de către Autoritatea Națională pentru Calificări în termen de 6 luni de la autorizare, furnizorul de formare profesională poate organiza un nou program de formare profesională pentru ocupația respectivă numai după aprobarea standardului ocupațional".

Art. 18. „Participanții la programele de formare profesională nu pot fi obligați să participe la alte activități decât cele prevăzute în programa de pregătire".

Sancțiunea pentru nerespectarea acestor dispoziții constă în amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei.

129. Nerespectarea de către furnizorii de formare profesională neautorizați a prevederilor art. 17 alin. (1) lit. d), e) şi g) şi alin. (3) [art. 54 alin. (1) lit. b)]

Art. 17 alin. (1) dispune: „Programele de formare profesională cuprind, în principal, următoarele elemente:

...

d) calificarea persoanelor cu atribuții de instruire teoretică şi practică, denumite în continuare formatori;

e) programa de pregătire; ...

g) dotările, echipamentele şi materialele necesare formării".

„(3) Furnizorii de formare profesională care organizează programe şi pentru persoane cu nevoi speciale vor adapta programele în mod corespunzător în vederea asigurării accesului egal şi nediscriminatoriu al acestor categorii de persoane la formarea profesională".

„Sancțiunea constă în amendă de 5.000 lei şi suspendarea activității până la data remedierii neregulilor constatate."

130. Nerespectarea de către furnizorii de formare profesională a prevederilor art. 19 alin. (1) şi alin. (3) [art. 54 alin. (1) lit. c)]. Textele în discuție sunt:

(1) „Furnizorii de formare profesională care organizează programe finalizate cu certificate de calificare recunoscute la nivel național încheie contracte de formare profesională cu participanții la aceste programe".

(3) „Furnizorii de formare profesională vor înregistra contractele de formare profesională la agențiile pentru plăți şi inspecție socială județene, respectiv a municipiului Bucureşti, după caz."

Sancțiunea prevăzută este amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei.

131. Nerespectarea de către furnizorii de formare profesională a prevederilor art. 30 şi ale art. 35-36 [art. 54 alin. (1) lit. d)]. Prevederile în cauză sunt următoarele:

„Art. 30. (1) În cazul modificărilor condițiilor de autorizare, furnizorul de formare profesională este obligat să notifice comisiei de autorizare în raza căreia îşi va desfăşura activitatea cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte de data estimată a începerii activității.

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 13 februarie 2014.

(2) Notificarea este însoțită de declarația pe propria răspundere a reprezentantului legal al furnizorului de formare profesională autorizat, prevăzută în anexa nr. 5.

(3) Furnizorul de formare profesională poate începe programul de formare profesională, în condițiile alin. (1), numai dacă primește de la comisia de autorizare acordul scris prevăzut în anexa nr. 6."

Art. 35. (1) „Furnizorii de formare profesională care prestează servicii de formare profesională în sistem transfrontalier sunt obligați, la fiecare prestare, să notifice, conform modelului prevăzut în anexa nr. 4, organizarea de servicii de formare profesională comisiei de autorizare în raza căreia își desfășoară activitatea sau PCU.

(2) Notificarea este însoțită de următoarele documente:

a) documentul din care rezultă dreptul de a furniza activități de formare profesională în statul de proveniență;

b) dovada naționalității furnizorului de formare profesională;

c) dovada stabilirii legale în România sau într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European pentru a exercita activitățile în cauză, din care să reiasă că poate exercita serviciile de formare profesională și că nu îi este interzisă exercitarea acestora, nici măcar temporar, atunci când se eliberează dovada;

d) dovada calificărilor profesionale ale formatorilor necesare prestării serviciilor de formare profesională".

Art. 36. „Furnizorii de formare profesională stabiliți în România, care nu doresc eliberarea certificatelor cu recunoaștere națională, îndeplinesc, la prima prestare, condiția notificării prevăzută la art. 34 alin. (1) și (2) și, pentru fiecare prestare ulterioară, condiția notificării prevăzută la art. 35".

Sancțiunea constă în amendă de la 7.000 lei la 10.000 lei.

132. Nerespectarea de către furnizorii de formare profesională a prevederilor art. 60 [art. 54 alin. (1) lit. e)]. Potrivit art. 60 „În vederea realizării unor analize, studii și cercetări statistice, furnizorii de formare profesională neautorizați sunt obligați să raporteze trimestrial, până la data de 15 a primei luni din trimestrul următor, la secretariatul tehnic al comisiei de autorizare în raza căruia își desfășoară activitatea de formare profesională sau, după caz, la PCU situația prevăzută în anexa nr. 7". Această anexă este intitulată „Situația privind programele de formare profesională finalizate de furnizorii de formare profesională neautorizați".

Sancțiunea prevăzută este amenda de 1.000 lei.

133. Aspecte procesuale. Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către personalul împuternicit din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Ministerului Educației Naționale [art. 54 alin. (2)].

Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii, agentul constatator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal [art. 54 alin. (3)].

§24. Contravențiile reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare[1]

134. Contravențiile reglementate de art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7). Potrivit art. 2 alin. (2), dispoziția de a discrimina persoanele prin deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 7 martie 2014.

bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice, este considerată discriminare.

Art. 2 alin. (4) dispune: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale".

Art. 2 alin. (5) prevede: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv".

Art. 2 alin. (7) dispune: „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării".

135. Contravenția reglementată de art. 6. Potrivit acestui text, constituie contravenție condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

136. Contravențiile reglementate de art. 7. Constituie contravenție discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

„a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
e) aplicarea măsurilor disciplinare;
f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare".

137. Contravenția reglementată de art. 8. Textul prevede două contravenții.

Prima constă în refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pe motiv că aceasta aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau categorii defavorizate, ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia cu excepția cazurilor prevăzute de lege [alin. (1)].

A doua constă în condiționarea ocupării unui post, prin anunț sau concurs lansat de angajator sau de reprezentantul acestuia, de apartenența la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie defavorizată, respectiv de convingerile candidaților [alin. (2)].

Se mai dispune că „Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la

posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă şi de obținere a unei calificări şi vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale *angajatorilor*. Aceştia vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasă, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă [alin. (3)].

138. Contravenția reglementată de art. 9. Constituie contravenție discriminarea angajaților de către angajatori în raport cu prestațiile sociale pe care le acordă acestora, datorită apartenenței angajaților la o rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Desigur că este vorba de acele indemnizații şi drepturi de asigurări sociale acordate în special, în baza Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

139. Contravenția reglementată de art. 10. Constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin:

„a) refuzarea acordării serviciilor publice administrative şi juridice;

b) refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile de sănătate publică - alegerea medicului de familie, asistență medicală, asigurările de sănătate, serviciile de urgență sau alte servicii de sănătate;

c) refuzul de a vinde sau de a închiria un teren sau imobil cu destinație de locuință;

d) refuzul de a acorda un credit bancar sau de a încheia orice alt tip de contract;

e) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de teatre, cinematografe, biblioteci, muzee şi expoziții;

f) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de magazine, hoteluri, restaurante, baruri, discoteci sau de orice alți prestatori de servicii, indiferent dacă sunt în proprietate privată ori publică;

g) refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la serviciile oferite de companiile de transport în comun - prin avion, vapor, tren, metrou, autobuz, troleibuz, tramvai, taxi sau prin alte mijloace;

h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități".

140. Contravenția reglementată de art. 11 alin. (1), (3) şi (6). Textul prevede două contravenții.

Prima constă în refuzul accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad şi nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză [alin. (1)].

A doua constă în solicitarea unor declarații doveditoare ale apartenenței acelei persoane sau acelui grup la o anumită etnie, care să condiționeze accesul unei persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă. Excepție face situația în care în învățământul liceal şi universitar candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate şi se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizații legal constituite a minorității respective, a apartenenței la această minoritate [alin. (3)].

A treia constă în orice îngrădiri pe criterii de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată în procesul de înființare şi de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare [alin. (6)].

141. Contravenția reglementată de art. 12. Potrivit textului art. 12 alin. (1), constituie contravenție orice acțiuni constând în amenințări, constrângeri, folosirea forței sau orice alte mijloace de asimilare, strămutare sau colonizare de persoane, în scopul modificării compoziției etnice, rasiale sau sociale a unei zone a țării sau a unei localități.

Alin. (2) al aceluiaşi articol prevede că, constituie contravenție, orice comportament constând în determinarea părăsirii domiciliului, în deportare sau în îngreunarea condițiilor de viață şi de trai cu scopul de a se ajunge la renunțarea la domiciliul tradițional al unei persoane sau al unui grup de persoane aparținând unei anumite rase, naționalități, etnii sau religii, respectiv al unei comunități, fără acordul acestora. Constituie o încălcare a prevederilor prezentei ordonanțe atât obligarea unui grup de persoane aflate în minoritate de a părăsi localitatea, aria sau zonele în care locuieşte, cât şi obligarea unui grup de persoane aparținând majorității de a se stabili în localități, arii sau zone locuite de o populație aparținând minorităților naționale.

142. Contravenția reglementată de art. 13. Potrivit acestui text, constituie contravenție orice comportament care are ca scop mutarea sau alungarea unei persoane sau unui grup de persoane dintr-un cartier sau dintr-un imobil din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

143. Contravenția reglementată de art. 14. Conform textului, constituie contravenție interzicerea accesului unei persoane sau al unui grup de persoane în locurile publice din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

144. Contravenția reglementată de art. 15. Conform textului menționat, constituie contravenție, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-şovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități şi legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

145. Sancțiunea aplicabilă. În caz de nerespectare a dispozițiilor art. 2 alin. (2), (4), (5) şi (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) şi (6), art. 12, 13, 14 şi 15 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 constă în amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv o amendă între 2.000 lei şi 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate [art. 26 alin. (1)].

146. Contravenția reglementată de art. 26 alin. (5). Textul respectiv instituie în sarcina reprezentanților legali ai autorităților şi instituțiilor publice şi ai agenților economici supuşi controlului, precum şi a persoanelor fizice următoarele:

a) să pună la dispoziție orice acte care ar putea ajuta la clarificarea obiectului controlului;

b) să dea informații şi explicații verbale şi în scris, după caz, în legătură cu problemele care formează obiectul controlului;

c) să elibereze copiile documentelor solicitate;

d) să asigure sprijinul şi condițiile necesare bunei desfăşurări a controlului şi să-şi dea concursul pentru clarificarea constatărilor.

Nerespectarea obligațiilor de mai sus se sancționează cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei.

§25. Contravenţiile reglementate de Ordonanţa Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele şi perioadele de odihnă ale conducătorilor auto şi utilizarea aparatelor de înregistrare a activităţii acestora[1]

147. Preliminarii. Ordonanţa Guvernului nr. 37/2007 stabileşte cadrul de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele şi perioadele de odihnă ale conducătorilor auto care efectuează operaţiuni de transport rutier „ce fac obiectul Regulamentului Parlamentului European şi al Consiliului (CE) nr. 561/2006 de armonizare a anumitor dispoziţii din domeniul social privind transportul rutier şi amendare a Regulamentului Consiliului (CEE) nr. 3.821/85 şi Regulamentului Consiliului (CE) nr. 2.135/98 şi abrogare a Regulamentului Consiliului (CEE) nr. 3.820/85 sau operaţiuni de transport rutier care fac obiectul Acordului european privind activitatea echipajelor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere internaţionale (AETR)". De asemenea, „stabileşte cadrul de aplicare a regulilor privind utilizarea aparatelor de înregistrare a perioadelor de conducere, pauzelor şi perioadelor de odihnă ale conducătorilor auto, denumite în continuare tahografe sau tahografe digitale, aşa cum sunt acestea definite în anexa nr. I şi în anexa nr. IB la Regulamentul Consiliului (CEE) nr. 3.821/85 privind echipamentul de înregistrare în transportul rutier" (art. 1).

148. Contravenţiile prevăzute de art. 8 alin. (1). Textul dispune: „Următoarele fapte reprezintă încălcările dispoziţiilor Regulamentului (CE) nr. 561/2006, ale Regulamentului (UE) nr. 165/2014 şi, după caz, ale Acordului AETR, cărora le sunt aplicabile dispoziţiile art. 6 alin. (1) lit. b) din Regulamentul (CE) nr. 1.071/2009 al Parlamentului European şi al Consiliului din 21 octombrie 2009 de stabilire a unor norme comune privind condiţiile care trebuie îndeplinite pentru exercitarea ocupaţiei de operator de transport rutier şi de abrogare a Directivei 96/26/CE a Consiliului, şi constituie contravenţii dacă acestea nu au fost săvârşite în astfel de condiţii încât, potrivit legii penale, să constituie infracţiuni:

a) depăşirea cu 4,5 ore sau mai mult a perioadei zilnice de conducere de 9 ore, atunci când nu este permisă extinderea acesteia la 10 ore;

b) depăşirea cu 5 ore sau mai mult a perioadei maxime zilnice de conducere de 10 ore, atunci când este permisă extinderea acesteia la 10 ore;

c) depăşirea cu 14 ore sau mai mult a duratei maxime de conducere săptămânale;

d) depăşirea cu 22,5 ore sau mai mult a duratei maxime de conducere cumulate pentru două săptămâni consecutive;

e) utilizarea unui vehicul fără a avea instalat/ă un/o echipament/aparatură de înregistrare omologat/ă sau utilizarea unui vehiculul dotat cu aparat tahograf analogic atunci când dotarea cu aparat tahograf digital se impunea;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 565 din 16 august 2007, modificată inclusiv prin Ordonanţa Guvernului nr. 8/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 84 din 30 ianuarie 2015).

Transpune prevederile Directivei 2009/4/CE a Comisiei din 23 ianuarie 2009 privind contramăsuri de prevenire şi detectare a manipulării înregistrărilor cu tahograful, de modificare a Directivei 2006/22/CE a Parlamentului European şi a Consiliului privind condiţiile minime pentru punerea în aplicare a Regulamentelor (CEE) nr. 3.820/85 şi (CEE) nr. 3.821/85 ale Consiliului privind legislaţia socială referitoare la activităţile de transport rutier şi de abrogare a Directivei 88/599/CEE a Consiliului, publicată în Jurnalul Oficial nr. L 21 din 24 ianuarie 2009, p. 39-40, şi prevederile Directivei 2009/5/CE a Comisiei din 30 ianuarie 2009 de modificare a Directivei 2006/22/CE a Parlamentului European şi a Consiliului privind condiţiile minime pentru punerea în aplicare a Regulamentelor (CEE) nr. 3.820/85 şi (CEE) nr. 3.821/85 ale Consiliului privind legislaţia socială referitoare la activităţile de transport rutier, publicată în Jurnalul Oficial nr. L 29 din 31 ianuarie 2009, p. 45-50.

Transpune şi prevederile art. 1, art. 2 alin. (1), (3) şi (4), art. 3, art. 4 alin. (6), art. 6 alin. (1), art. 7 alin. (1), art. 8 alin. (1) şi ale art. 16 alin. (1) din Directiva 2006/22/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 15 martie 2006 privind condiţiile minime pentru punerea în aplicare a regulamentelor (CEE) nr. 3.820/85 şi (CEE) nr. 3.821/85 ale Consiliului privind legislaţia socială referitoare la activităţile de transport rutier şi de abrogare a Directivei 88/599/CEE a Consiliului, publicată în Jurnalul Oficial L nr. 102 din 11 aprilie 2006, p. 35-44 [art. 11 alin. (4)].

f) utilizarea altei cartele tahografice decât a celei emise conducătorului auto;

g) conducerea unui vehicul cu o cartelă tahografică obținută în alte condiții decât cele prevăzute de reglementările în vigoare;

h) alterarea, suprimarea, distrugerea datelor înregistrate pe diagrama tahografică, deținute în memoria echipamentului/aparaturii de înregistrare, în cea a cartelei tahografice sau pe raportul imprimat de echipamentul/aparatura de înregistrare;

i) intervenția asupra echipamentului/aparaturii de înregistrare, diagramei tahografice sau cartelei tahografice astfel încât aceasta să poată conduce la alterarea datelor înregistrate şi/sau a informațiilor conținute în raportul imprimat al echipamentului/aparaturii de înregistrare;

j) prezența în vehicul a unui dispozitiv care poate fi folosit la alterarea datelor înregistrate şi/sau a informațiilor conținute în raportul imprimat al echipamentului/aparaturii de înregistrare".

149. Contravențiile prevăzute la art. 8 alin. (2). Potrivit acestui text, „Următoarele fapte reprezintă încălcări foarte grave ale dispozițiilor Regulamentului (CE) nr. 561/2006, ale Regulamentului (UE) nr. 165/2014 şi, după caz, ale Acordului AETR şi constituie contravenții, dacă acestea nu au fost săvârşite în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să constituie infracțiuni:

a) depăşirea cu 2 ore sau mai mult, dar nu cu mai mult de 4,5 ore, a duratei maxime zilnice de conducere de 9 ore, atunci când nu este permisă extinderea acesteia la 10 ore;

b) depăşirea cu 2 ore sau mai mult, dar nu cu mai mult de 5 ore, a duratei maxime zilnice de conducere extinse la 10 ore;

c) depăşirea cu 9 ore sau mai mult, dar nu cu mai mult de 14 ore, a duratei maxime de conducere săptămânale;

d) depăşirea cu 15 ore sau mai mult, dar nu cu mai mult de 22,5 ore, a duratei maxime de conducere cumulate pentru două săptămâni consecutive;

e) depăşirea cu 1,5 ore sau mai mult a duratei maxime de conducere neîntreruptă;

f) diminuarea cu 2,5 ore sau mai mult a perioadei minime de repaus zilnic normal, atunci când nu este posibilă reducerea acesteia până la 9 ore;

g) diminuarea cu 2 ore sau mai mult a perioadei minime de repaus zilnic redus, atunci când este posibilă reducerea acesteia până la 9 ore;

h) diminuarea cu 2 ore sau mai mult a perioadei de 9 ore din perioada de repaus zilnic fracționat;

i) diminuarea cu 2 ore sau mai mult a perioadei de repaus zilnic în cazul conducerii în echipaj;

j) diminuarea cu mai mult de 4 ore a repausului săptămânal redus;

k) diminuarea cu până la 9 ore a repausului săptămânal normal;

l) utilizarea în condiții necorespunzătoare a posibilității de derogare prevăzute la art. 8 alin. (6a) din Regulamentul (CE) nr. 561/2006;

m) remunerarea conducătorilor auto în funcție de distanța parcursă şi/sau de cantitatea de mărfuri transportată, chiar şi sub formă de prime sau majorări salariale, în cazul în care o asemenea remunerare este de natură să pericliteze siguranța rutieră şi/sau să încurajeze încălcarea prevederilor Regulamentului (CE) nr. 561/2006;

n) echipamentul/aparatura de înregistrare nu funcționează corect, este defect(ă), nu este calibrat(ă) sau sigilat(ă) corespunzător ori nu are verificarea periodică în termenul de valabilitate;

o) echipamentul/aparatura de înregistrare este utilizat(ă) necorespunzător, a suferit intervenții abuzive sau nu este utilizată o cartelă tahografică valabilă;

p) înregistrările activității conducătorilor auto nu sunt păstrate de către operatorul de transport/întreprinderea sub formă de diagrame tahografice, rapoarte imprimate şi/sau date descărcate, în ordine cronologică şi separat pentru fiecare conducător auto;

q) conducătorul auto deține mai mult de o cartelă tahografică valabilă;

r) utilizarea unei cartele tahografice defecte sau expirate;

s) operatorul de transport/întreprinderea nu deține înregistrările privind activitatea unui conducător auto, cel puțin pentru ultimele 365 de zile, sau pe toată perioada de activitate dacă aceasta este mai mică de 365 de zile;

ş) utilizarea unei diagrame tahografice sau a unei cartele tahografice murdare sau deteriorate astfel încât informațiile înscrise nu sunt lizibile;

t) utilizarea incorectă a diagramei tahografice sau a cartelei tahografice;

ț) scoaterea neautorizată a diagramei tahografice sau cartelei tahografice din echipamentul/aparatura de înregistrare, care are impact asupra înregistrării datelor relevante;

u) utilizarea diagramei tahografice sau a cartelei tahografice pentru o perioadă mai lungă decât cea pe care acestea pot înregistra date, rezultând pierderea/alterarea datelor;

v) numele de familie al conducătorului lipseşte de pe diagrama tahografică;

w) prenumele conducătorului auto lipseşte de pe diagrama tahografică;

x) refuzul de a permite, în cursul controlului, verificarea, reținerea sau copierea oricărei înregistrări privind perioadele de conducere, pauzele şi perioadele de odihnă ale unui conducător auto, ale echipamentului/aparaturii de înregistrare sau refuzul de a permite efectuarea unui control al activității desfăşurate privind instalarea, calibrarea, repararea sau verificarea echipamentului/aparaturii de înregistrare;

y) neprezentarea înregistrărilor din ziua curentă;

z) neprezentarea organelor de control a înregistrărilor din cele 28 de zile anterioare zilei curente;

aa) neprezentarea organelor de control a datelor înregistrate pe cartela tahografică, în format electronic, în cazul în care conducătorul auto deține una;

bb) neprezentarea organelor de control a înregistrărilor manuale şi a rapoartelor imprimate din ziua curentă sau din cele 28 de zile anterioare celei curente;

cc) neutilizarea sau neprezentarea organelor de control a cartelei tahografice;

dd) echipamentul/aparatura de înregistrare nu a fost reparată de către un montator sau atelier autorizat;

ee) conducătorul auto nu a menționat toate informațiile necesare legate de activitățile desfăşurate în perioadele de timp în care echipamentul/aparatura de înregistrare nu a făcut înregistrări întrucât a fost neutilizabilă sau a funcționat defectuos;

ff) numărul cartelei tahografice sau numele şi prenumele conducătorului auto sau numărul permisului de conducere nu sunt menționate pe raportul imprimat de tahograful digital;

gg) nedeclararea furtului sau pierderii cartelei tahografice la autoritatea competentă din statul membru în care a avut loc evenimentul;

hh) nerespectarea obligației de a recupera intervalul redus din perioada de repaus săptămânal normal, până la sfârşitul celei de-a treia săptămâni, conform prevederilor art. 8 alin. (6) din Regulamentului (CE) nr. 561/2006".

150. Contravențiile prevăzute la art. 8 alin. (3). Textul dispune: „Următoarele fapte reprezintă încălcări grave ale dispozițiilor Regulamentului (CE) nr. 561/2006, ale Regulamentului (UE) nr. 165/2014 şi, după caz, ale Acordului AETR şi constituie contravenții, dacă acestea nu au fost săvârşite în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să constituie infracțiuni:

a) depăşirea cu o oră sau mai mult, dar mai puțin de 2 ore, a duratei maxime zilnice de conducere de 9 ore, atunci când nu este permisă extinderea acesteia la 10 ore;

b) depăşirea cu o oră sau mai mult, dar mai puțin de 2 ore, a duratei maxime zilnice de conducere, atunci când este permisă extinderea acesteia la 10 ore;

c) depăşirea cu 4 ore sau mai mult, dar mai puțin de 9 ore, a duratei maxime de conducere săptămânale;

d) depăşirea cu 10 ore sau mai mult, dar mai puţin de 15 ore, a duratei maxime de conducere cumulate pentru două săptămâni consecutive;

e) depăşirea cu 0,5 ore sau mai mult, dar mai puţin de 1,5 ore, a duratei maxime de conducere neîntreruptă;

f) diminuarea cu o oră sau mai mult, dar mai puţin de 2,5 ore, a perioadei minime de repaus zilnic, atunci când nu este posibilă reducerea acesteia;

g) diminuarea cu o oră sau mai mult, dar mai puţin de 2 ore, a perioadei minime de repaus zilnic redus, atunci când este posibilă reducerea acesteia;

h) diminuarea cu o oră sau mai mult, dar mai puţin de 2 ore, a perioadei de 9 ore din perioada de repaus zilnic fracţionat;

i) diminuarea cu o oră sau mai mult, dar mai puţin de 2 ore, a perioadei de repaus zilnic în cazul conducerii în echipaj;

j) diminuarea cu mai mult de 2 ore, dar mai puţin de 4 ore, a repausului săptămânal redus;

k) diminuarea cu mai mult de 3 ore, dar mai puţin de 9 ore, a repausului săptămânal normal;

l) lipsa organizării sau organizarea necorespunzătoare a activităţii conducătorului auto ori lipsa instrucţiunilor sau instrucţiuni necorespunzătoare date conducătorului auto astfel încât acesta să poată să se conformeze prevederilor legale aplicabile;

m) nedeţinerea la bordul vehiculului a unui număr suficient de diagrame tahografice;

n) utilizarea unei diagrame tahografice sau a hârtiei pentru imprimarea rapoartelor de către echipamentul/aparatura de înregistrare care nu este omologată sau corespunzătoare tipului de echipament/aparatura de înregistrare instalat/ă la bordul vehiculului;

o) nedepunerea în termen de 7 zile calendaristice a cererii de înlocuire a unei cartele tahografice deteriorate, defecte, pierdute sau furate;

p) neintroducerea/neînregistrarea manuală a datelor atunci când acest lucru se impune, conform prevederilor art. 37 din Regulamentul (UE) nr. 165/2014;

q) neutilizarea diagramei tahografice corecte sau neintroducerea cartelei tahografice în slotul corect, în cazul conducerii autovehiculului în echipaj;

r) ora înregistrată de echipamentul/aparatura de înregistrare nu corespunde cu ora oficială a ţării în care este înmatriculat vehiculul;

s) utilizarea incorectă a mecanismului de comutare a tahografului;

ş) data începutului sau data sfârşitului utilizării diagramei tahografice nu este înscrisă pe aceasta;

t) valoarea indexului kilometric al vehiculului la începutul utilizării diagramei tahografice nu este înscrisă pe aceasta;

ţ) nereparareа echipamentului/aparaturii de înregistrare pe parcursul cursei, dacă au trecut mai mult de 7 zile de la constatarea defecţiunii;

u) lipsa semnăturii conducătorului auto de pe raportul imprimat de tahograful digital".

151. Contravenţiile prevăzute la art. 8 alin. (4). Conform acestui text, „Următoarele fapte reprezintă încălcări minore ale dispoziţiilor Regulamentului (CE) nr. 561/2006, ale Regulamentului (UE) nr. 165/2014 şi, după caz, ale Acordului AETR şi constituie contravenţii:

a) depăşirea cu până la o oră a duratei zilnice de conducere, atunci când nu este permisă extinderea acesteia la 10 ore;

b) depăşirea cu până la o oră a duratei maxime zilnice de conducere, atunci când este permisă extinderea acesteia la 10 ore;

c) depăşirea cu până la 4 ore a duratei de conducere săptămânale;

d) depăşirea cu până la 10 ore a duratei maxime de conducere cumulate pentru două săptămâni consecutive;

e) depăşirea cu până la 0,5 ore a duratei maxime de conducere neîntreruptă;

f) diminuarea cu până la o oră a perioadei minime de repaus zilnic, atunci când nu este posibilă reducerea acesteia;

g) diminuarea cu până la o oră a perioadei minime de repaus zilnic redus;

h) diminuarea cu până la o oră a perioadei de minimum 9 ore din perioada de repaus zilnic fracționat;

i) diminuarea cu până la o oră a perioadei de repaus zilnic în cazul conducerii în echipaj;

j) diminuarea cu până la 2 ore a repausului săptămânal redus;

k) diminuarea cu până la 3 ore a repausului săptămânal normal;

l) nedeținerea la bordul vehiculului a unei cantități suficiente de hârtie pentru imprimarea rapoartelor de către echipamentul/aparatura de înregistrare;

m) utilizarea unor diagrame tahografice sau a unor cartele tahografice murdare sau deteriorate, dar care permit citirea informațiilor conținute;

n) scoaterea neautorizată a diagramei tahografice sau cartelei tahografice din echipamentul/aparatura de înregistrare, dar care nu are impact asupra înregistrării datelor relevante;

o) utilizarea diagramei tahografice sau a cartelei tahografice pentru o perioadă mai lungă decât cea pe care acestea pot înregistra date, fără a rezulta pierderea/alterarea datelor;

p) locul unde a început sau cel unde s-a sfârşit utilizarea diagramei tahografice nu este menționat pe aceasta;

q) numărul de înmatriculare al autovehiculului nu este înscris pe diagrama tahografică;

r) valoarea indexului kilometric al vehiculului la sfârșitul utilizării diagramei tahografice nu este înscrisă pe aceasta;

s) ora schimbării vehiculului nu este înscrisă pe diagrama tahografică;

ş) simbolul țării nu este introdus în echipamentul/aparatura de înregistrare".

152. Sancțiuni. Art. 9 din Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 dispune:„Contravențiile prevăzute la art. 8 se sancționează după cum urmează:

a) cu amendă de la 9.000 lei la 12.000 lei, care se aplică operatorului de transport/întreprinderii, pentru faptele prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. a)-j);

b) cu amendă de la 4.000 lei la 6.000 lei, care se aplică conducătorului auto pentru faptele prevăzute la art. 8 alin. (2) lit. o), q), r), t)-w) şi ee)-gg);

c) cu amendă de la 4.000 lei la 6.000 lei, care se aplică operatorului de transport/ întreprinderii pentru faptele prevăzute la art. 8 alin. (2) lit. a)-m), p), s), ş), y)-dd) şi hh);

d) cu amendă de la 4.000 lei la 6.000 lei, care se aplică operatorului de transport/întreprinderii sau atelierului care a instalat, calibrat, reparat ori verificat tahograful, pentru fapta prevăzută la art. 8 alin. (2) lit. n);

e) cu amendă de la 4.000 lei la 6.000 lei, care se aplică, după caz, conducătorului auto, operatorului de transport/întreprinderii sau atelierului care a instalat, calibrat, reparat ori verificat tahograful, pentru fapta prevăzută la art. 8 alin. (2) lit. x);

f) cu amendă de la 600 lei la 1.000 lei, care se aplică conducătorului auto pentru faptele prevăzute la art. 8 alin. (3) lit. n)-t) şi u);

g) cu amendă de la 600 lei la 1.000 lei, care se aplică operatorului de transport/întreprinderii pentru faptele prevăzute la art. 8 alin. (3) lit. a)-m) şi ț);

h) cu amendă de la 250 lei la 500 lei, care se aplică conducătorului auto pentru faptele prevăzute la art. 8 alin. (4) lit. n)-ş);

i) cu amendă de la 250 lei la 500 lei care se aplică operatorului de transport/întreprinderii pentru faptele prevăzute la art. 8 alin. (4) lit. a)-m)" [alin. (1)].

În măsura în care contravențiile referitoare la respectarea timpilor de conducere, odihnă sau pauze sunt constatate în trafic, precum şi în toate celelalte situații în care conducătorul auto nu poate dovedi efectuarea pauzelor şi/sau perioadelor minime de odihnă prevăzute de legislația în vigoare, suplimentar față de sancțiunea cu amenda prevăzută la alin. (1) se va aplica şi sancțiunea imobilizării vehiculului până la îndeplinirea condițiilor de legalitate pentru continuarea transportului [alin. (2)].

Contravenţiile „se constată şi se sancţionează de către personalul cu atribuţii de control din cadrul Inspectoratului de Stat pentru Controlul în Transportul Rutier, de către personalul cu atribuţii de control din cadrul Inspecţiei Muncii, de către personalul cu atribuţii de control din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice şi de către poliţiştii rutieri, potrivit competenţelor ce le revin, stabilite de legislaţia în vigoare" [alin. (4)].

Privind obligarea întreprinderii sau a operatorului de transport la plata amenzii pentru o faptă săvârşită de conducătorul auto, Curtea Constituţională a reţinut[1] că acesta „este o soluţie legislativă justificată prin raportul de prepuşenie existent între întreprinderea sau operatorul de transport rutier şi conducătorul auto, angajat al acestuia, raport în virtutea căruia comitentul are obligaţia de a impune conducătorului auto utilizarea instrumentarului şi documentelor prevăzute de lege. Totodată, întrucât răspunderea comitentului este o răspundere pentru fapta altuia, acesta are la dispoziţie o acţiune în regres împotriva prepusului".

Curtea Constituţională a mai constatat că dispoziţiile menţionate dau „substanţă Regulamentului (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European şi al Consiliului, concretizând, în spiritul voinţei legiuitorului comunitar, prevederile mai generale cuprinse în acest regulament. Aşadar, nimic nu împiedică statul să sancţioneze întreprinderea pentru conduita necorespunzătoare a angajatului său, aceasta păstrându-şi dreptul de regres împotriva celui care, în mod direct şi nemijlocit, este răspunzător"[2].

§26. Contravenţiile reglementate de Ordonanţa Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România[3]

153. Netransmiterea către agenţia inspecţiei muncii şi securităţii sociale a comunicării privind detaşarea lucrătorilor străini sau a modificării elementelor prevăzute în această comunicare [art. 35 lit. a)]. Potrivit art. 26 alin. (1) din Ordonanţă, „Beneficiarul prestării de servicii la care s-a dispus detaşarea transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi are sediul o comunicare privind detaşarea salariaţilor străini, în cel mult 5 zile de la data începerii activităţii acestora pe teritoriul României. Orice modificare a elementelor prevăzute în comunicare se transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială îşi are sediul, în termen de maximum 5 zile de la data producerii acesteia".

Conform textului, aşadar, contravenţia poate fi săvârşită în una din următoarele modalităţi:

- netransmiterea comunicării respective;
- netransmiterea modificărilor intervenite ulterior;
- nerespectarea termenului maximum de 5 zile.

Sancţiunea constă în amendă de la 1.000 la 2.000 lei.

---

[1] Decizia nr. 683/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 712 din 22 octombrie 2007); Decizia nr. 1550/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 74 din 30 ianuarie 2012); Decizia nr. 851/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 6 din 4 ianuarie 2013).

[2] Decizia nr. 934/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 587 din 19 august 2011); Decizia nr. 1324/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 781 din 3 noiembrie 2011); Decizia nr. 102/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 3 mai 2012).

[3] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 640 din 30 august 2014.

A se vedea şi Mitică Purcaru, *Studiu privind angajarea în muncă a străinilor în România,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2014, p. 49-50, *Idem, Studiu privind detaşarea lucrătorilor. Norme europene şi naţionale,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2015, p. 69-70.

154. Neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 33 [art. 35 lit. b)]. Potrivit art. 33, angajatorul sau beneficiarul prestării de servicii trebuie să păstreze avizul de angajare/detaşare pe durata întregii perioade de angajare sau detaşare. De asemenea, trebuie o copie a permisului de şedere sau a documentului de călătorie din care să rezulte legalitatea şederii străinului pe teritoriul României.

Prin urmare, nepăstrarea documentelor menționate de text constituie contravenție care se sancționează cu amendă de la 700 la 1.000 lei.

155. Neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 34 [art. 35 lit. c)]. În conformitate cu art. 34, angajatorul/beneficiarul prestării de servicii care are încadrat în muncă/detaşat un străin are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în cel mult 10 zile de la data începerii activității acestuia, copia contractului individual de muncă, copia actului de detaşare, precum şi înscrisurile care atestă apartenența la una dintre categoriile de lucrători prevăzute de lege.

Aşa fiind, necomunicarea dispusă de textul menționat ori depăşirea termenului de 10 zile constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

156. Primirea la muncă a până la 5 străini fără drept de muncă (art. 36). Legiuitorul dispune, în primul rând, că această faptă constituie contravenția prevăzută de art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii[1].

În al doilea rând, se precizează că în cazul acestei contravenții se poate aplica şi una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni contravenționale complementare:

„a) pierderea totală ori parțială a dreptului angajatorului/beneficiarului prestării de servicii de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului/beneficiarului prestării de servicii de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv a fondurilor Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului/beneficiarului prestării de servicii pe o perioadă de până la 12 luni înainte de constatarea faptei;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a săvârşit contravenția sau retragerea temporară ori definitivă a licenței de desfăşurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării".

157. Aspecte procesuale. În temeiul art. 37 alin. (1) din Ordonanță, constatarea contravențiilor şi aplicarea sancțiunilor se fac de către lucrătorii Inspectoratului General pentru Imigrări şi de către inspectorii de muncă.

Art. 38 alin. (1) dispune: în cazul contravenției prevăzute la art. 36 alin. (1) (primirea la muncă a străinilor fără drept de muncă), angajatorul este răspunzător pentru plata:

„a) oricărei remunerații restante datorate străinilor angajați ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu câştigul salarial mediu brut, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumului tuturor impozitelor, taxelor şi contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă străinul ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere şi amenzile administrative corespunzătoare;

c) oricăror cheltuieli determinate de transferul plăților restante în țara în care străinul s-a întors de bunăvoie sau a fost returnat".

[1] A se vedea *supra* §2, pct. 7.

§27. Contravențiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă[1]

158. Încălcarea dispozițiilor art. 4 [art. 27 alin. (1) lit. a)]. Art. 4 obligă angajatorii să adopte măsurile necesare astfel încât:

a) să prevină expunerea salariatelor gravide, celor care şi-au reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie, precum şi a celor care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea şi securitatea;

b) salariatele respective să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou născut.

Sancțiunea aplicabilă în cazul încălcării dispozițiilor citate constă în amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei.

159. Încălcarea dispozițiilor art. 5 şi 6 [art. 27 alin. (1) lit. a)]. Art. 5 impune angajatorului să evalueze anual factorii de risc – expunerea la agenți, procedee şi condiții de muncă – în cazul femeilor gravide, lăuze sau care alăptează. Scopul este determinarea oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea femeilor respective şi oricărei repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării.

Evaluarea se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele se consemnează în rapoarte scrise.

Art. 6 stabileşte că angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise, să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității şi sănătății lucrătorilor. Tot aceştia vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea şi sănătatea în muncă, precum şi asupra drepturilor legale.

Oricare dintre cele două contravenții se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei.

160. Încălcarea dispozițiilor art. 7 şi 8 alin. (1). Art. 7 alin. (1) dispune ca în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că este gravidă, a născut recent sau alăptează, acesta are obligația să înştiințeze medicul de medicina muncii, precum şi inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază îşi desfăşoară activitatea.

Art. 8 instituie obligația angajatorului de a păstra confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei şi nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia şi doar în interesul bunei desfăşurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Nerespectarea art. 7 alin. (1) sau a art. 8 constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei.

161. Încălcarea dispozițiilor art. 9 şi art. 10 [art. 27 alin. (1) lit. b)]. Art. 9 obligă angajatorul, ca în cazul în care se evidențiază un risc pentru securitatea şi sănătatea salariatelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Dacă modificarea condițiilor de muncă şi/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată prin Legea nr. 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 214 din 11 martie 2004), modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 154/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 445 din 22 iunie 2015).

Conform art. 10, în cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația de mai sus, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale;

b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, atunci când nu se solicită concediul şi indemnizația pentru creşterea şi îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani;

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăşi 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii.

Pentru nerespectarea dispozițiilor menționate, sancțiunea prevăzută este amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei.

162. Încălcarea dispozițiilor art. 12 alin. (1)-(3) [art. 27 alin. (1) lit. a) şi b)]. Potrivit acestui text, pentru salariatele gravide sau care au născut recent şi îşi desfăşoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția aşezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă, respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze şi amenajări pentru repaus în poziție şezând sau, respectiv, pentru mişcare [alin. (1)].

Medicul de medicina muncii stabileşte intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum şi durata perioadelor de repaus în poziție şezând sau, respectiv, pentru mişcare [alin. (2)].

Dacă amenajarea condițiilor de muncă şi/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic şi/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective [alin. (3)].

Sancțiunea aplicabilă în cazul nerespectării dispozițiilor enumerate, constă în amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei [alin. (1) şi (2)] şi de la 5.000 lei la 10.000 lei [alin. (3)].

163. Încălcarea dispozițiilor art. 13 [art. 27 alin. (1) lit. b)]. Art. 13 prevede că în baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Dacă angajatorul nu respectă dreptul acelei salariate, el săvârşeşte contravenția reglementată de textul indicat, amenda prevăzută fiind în sumă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

164. Încălcarea dispozițiilor art. 14 [art. 27 alin. (1) lit. b)]. În temeiul acestui text, salariatele gravide sau care alăptează nu pot fi obligate de către angajator să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condiții de muncă neprielnice lor.

Rezultă că dacă există acordul salariatelor este posibilă desfăşurarea activității în acele locuri de muncă.

Prin urmare, obligarea gravidelor sau a celor care alăptează la realizarea activității în condiții de risc constituie contravenție care se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

165. Încălcarea dispozițiilor art. 15 [art. 27 alin. (1) lit. b)]. Art. 15 instituie obligația angajatorilor de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

În cazul nerespectării acestei obligații se prevede o amendă în aceleaşi cuantum ca cel menționat la punctul anterior.

166. Încălcarea dispozițiilor art. 17 [art. 27 alin. (1) lit. a)]. Art. 17 dispune că angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul unde se găsește copilul.

La cererea mamei, pauzele de alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului de muncă cu două ore zilnic.

Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

Amenda stabilită în cazul încălcării dispozițiilor sus-citate este de la 2.500 lei la 5.000 lei.

167. Încălcarea dispozițiilor art. 18 [art. 27 alin. (1) lit. a)]. Conform acestui text, pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile ordonanței și ale celorlalte acte normative în vigoare.

Având în vedere că regulamentul intern se întocmește de către angajator (art. 241 din Codul muncii), înseamnă că acesta este subiectul activ al contravenției reglementate de textul citat.

Sancțiunea aplicabilă constă în amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei.

168. Încălcarea dispozițiilor art. 19 [art. 27 alin. (1) lit. b)]. Art. 19 prevede că salariatele gravide, cele care au născut recent și care alăptează nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte. În cazul în care sănătatea lor este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Solicitarea salariatei trebuie însoțită de un document medical care să menționeze perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.

În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediul și indemnizația de risc maternal.

Pentru nerespectarea acestor dispoziții, sancțiunea aplicabilă angajatorului este amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei.

169. Încălcarea dispozițiilor art. 20 alin. (2) și (4) [art. 27 alin. (1) lit. b)]. Art. 20 dispune că în cazul în care o salariată gravidă, care a născut recent sau alăptează, și desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării sale scrise, să o transfere la un alt loc de muncă cu menținerea salariului de bază brut lunar [alin. (2)].

Salariata trebuie să dovedească cu certificat medical că sănătatea sa este afectată de munca desfășurată.

Dacă transferul nu este obiectiv posibil, cea în cauză va beneficia de concediu și indemnizație de risc maternal [alin. (4)].

Amenda prevăzută în cazul nerespectării dispozițiilor de mai sus, este în cuantum de 5.000 lei la 10.000 lei.

170. Încălcarea dispozițiilor art. 21 alin. (1) și (2) [art. 27 alin. (1) lit. b)]. Textul menționat interzice angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei gravide, care a născut recent sau alăptează, din motive care au direct legătură cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;

c) salariatei care se află în concediu maternitate;

d) salariatei care se află în concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurente în vârstă de până la 18 ani [alin. (1)].

Interdicția prevăzută la lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei la unitate [alin. (2)].

Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii [alin. (3)].

Amenda prevăzută în cazul nerespectării dispozițiilor sus citate, este în cuantum de 5.000 lei la 10.000 lei.

171. Încălcarea dispozițiilor art. 26 alin. (1) [art. 27 alin. (1) lit. a)]. Art. 26 alin. (1) prevede că „angajatorii au obligația să le informeze permanent pe salariate, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, o perioadă de 6 luni, în fiecare din unitățile pe care le dețin, asupra drepturilor pe care acestea le au în ceea ce priveşte respectarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, de la intrarea în vigoare a actelor normative care statuează drepturile respective."

Pentru nerespectarea acestei dispoziții, sancțiunea aplicabilă angajatorului este amenda de la 2.500 lei la 5.000 lei.

§28. Contravențiile reglementate de art. 47 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate[1]

172. Încălcarea obligațiilor prevăzute la art. 6 alin. (3) şi (4) şi anume:

– obligația de a depune lunar la casele de asigurări de sănătate declarații privind evidența obligațiilor de plată către Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate pentru concedii şi indemnizații şi privind evidența nominală a asiguraților care au beneficiat de concedii şi indemnizații, după caz;

– obligația de a pune la dispoziția organelor de control ale caselor de asigurări de sănătate documentele justificative şi actele de evidență necesare în vederea stabilirii obligațiilor la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

173. Încălcarea obligațiilor constând în:

a) refuzul nejustificat de plată a indemnizațiilor;

b) calculul şi plata eronată a indemnizațiilor.

De asemenea, constituie contravenții eliberarea certificatelor de concediu medical de către medicii prescriptori, cu nerespectarea prevederilor legale în vigoare.

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 399/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 901 din 6 noiembrie 2006) şi modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 183/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 496 din 7 iulie 2015).

174. Sancțiuni. Încălcarea obligațiilor prevăzute la art. 6 alin. (3) lit. a) şi b) se sancționează cu amenda de la 2.500 lei la 5.000 lei.

Contravenția privind eliberarea certificatelor medicale cu nerespectarea prevederilor legale se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei (art. 48).

Constatarea contravențiilor şi aplicarea amenzilor corespunzătoare se fac de către organele de control ale caselor de asigurări de sănătate.

§29. Contravențiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 116/2006 privind protecția socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate ca urmare a restructurării şi reorganizării unor societăți naționale, regii autonome, companii naționale şi societăți comerciale cu capital majoritar de stat, precum şi a societăților comerciale şi regiilor autonome subordonate autorităților administrației publice locale[1]

175. Necomunicarea datelor şi informațiilor prevăzute la art. 23 alin. (2) [art. 24 lit. a)]. Conform art. 23 alin. (2), societățile naționale, regiile autonome, companiile naționale şi societățile comerciale cu capital majoritar de stat, precum şi societățile comerciale şi regiile autonome subordonate autorităților administrației publice locale, supuse restructurării şi reorganizării, au obligația de a transmite agențiilor pentru ocupare a forței de muncă programele de restructurare şi reorganizare (prevăzute la art. 3), precum şi tabele nominale cu persoanele concediate colectiv.

În caz contrar, omisiunea loc constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 2.500 lei [art. 25 lit. a)].

176. Nerespectarea obligației prevăzute la art. 23 alin. (1) şi alin. (1^1) [art. 24 lit. b)]. Potrivit art. 23 alin. (1), angajatorii care au încadrat în muncă persoane din rândul beneficiarilor venitului lunar de completare, prevăzut la art. 8 alin. (2)[2] au obligația de a anunța în termen de 3 zile agențiile pentru ocuparea forței de muncă în evidența cărora s-au aflat aceste persoane.

Alin. (1^1) prevede că angajatorii care refuză încadrarea în muncă, a persoanelor beneficiare de venit lunar de completare au obligația de a anunța în acelaşi termen motivul refuzului.

Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei [art. 25 lit. b)].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1042 din 28 decembrie 2006, aprobată prin Legea nr. 171/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 406 din 18 iunie 2007), modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 263 din 14 aprilie 2011).

A intrat în vigoare la 1 februarie 2007 şi se aplică până la data de 31 decembrie 2008, respectiv până la data de 31 decembrie 2010, pentru persoanele disponibilizate prin concedieri colective de la societățile prevăzute în anexa 3 (art. 31).

[2] Venitul lunar de completare se stabileşte odată cu indemnizația de şomaj şi este egal cu diferența dintre salariul individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor contractului individual de muncă, dar nu mai mult decât salariul mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică, şi nivelul indemnizației de şomaj [art. 8 alin. (1)].

Venitul de completare se acordă lunar, pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate, după cum urmează:

a) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă de până la 15 ani;

b) 22 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 şi 25 de ani;

c) 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de peste 25 de ani.

§30. Contravenţiile reglementate de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor[1]

177. Caracterizare generală. Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 prevede două categorii de contravenţii.

Prima este cea reglementată de art. 14 alin. (2) şi art. 19 alin. (2), calitatea de contravenient putând-o avea primăriile.

A doua categorie este prevăzută de art. 25 şi constă în nerespectarea obligaţiilor angajatorilor.

178. Contravenţia prevăzută de art. 14 alin. (2). Potrivit acestui text, până la data de 5 a fiecărei luni, primăriile au obligaţia de a transmite, pe bază de borderou, cererile înregistrate în luna anterioară însoţite de documente justificative, la agenţiile teritoriale pentru prestaţii sociale.

179. Contravenţia prevăzută de art. 19 alin. (2). Conform textului menţionat, primăriile trebuie să comunice în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării, la agenţiile teritoriale pentru prestaţii sociale, modificările în situaţia beneficiarilor, de natură să determine încetarea sau suspendarea plăţii drepturilor (indemnizaţii sau alocaţii de stat pentru copii).

180. Contravenţia prevăzută la art. 25. Textul instituie mai multe obligaţii în sarcina angajatorilor.

Acestea constau în aprobarea concediului pentru creşterea copilului şi a concediului fără plată; perioada acesta se stabileşte de comun acord cu salariatul.

181. Aspecte procesuale. Rezultă din dispoziţiile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010, că amenda (de la 1.000 lei la 2.500 lei) prevăzută la art. 26 alin. (1) se aplică primăriilor, după caz, angajatorilor, adică, de regulă, persoanei juridice. Dar, este cert că suma va fi recuperată de la lucrătorul vinovat de nerespectarea prevederilor legale respective.

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de organele de control ale Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice [art. 26 alin. (1)].

§31. Contravenţiile reglementate de Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecţie socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare[2]

182. Necomunicarea datelor şi informaţiilor prevăzute la art. 24 alin. (3) [art. 25 lit. a)]. Textul respectiv are următoarea redactare: „Operatorii economici prevăzuţi la art. 1 au obligaţia de a transmite agenţiilor pentru ocuparea forţei de muncă în termen de 3 zile lucrătoare de la aprobarea hotărârii Guvernului prevăzute la art. 2 planurile de disponibilizare stabilite la art. 1 alin. (3), precum şi tabelele nominale cu persoanele concediate colectiv".

Operatorii economici avuţi în vedere de legiuitor şi care pot avea calitatea de subiect activ al contravenţiei menţionate sunt: societăţi naţionale, regii autonome, companii naţionale,

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 830 din 10 decembrie 2010, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 66/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 304 din 20 aprilie 2016).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 30 aprilie 2013, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 19/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 433 din 17 iunie 2015).

societăți comerciale cu capital majoritar de stat, institute naționale de cercetare dezvoltare, societăți comerciale şi regii autonome subordonate autorităților publice locale [art. 1 alin. (1)].

Planul de disponibilizare este documentul ce cuprinde măsurile necesare în vederea redresării activității şi programul concedierii colective elaborat de angajator [art. 1 alin. (2)].

Conform art. 2, prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministerelor de resort, se vor aplica sumele din bugetul asigurărilor pentru şomaj, alocate pentru plata venitului lunar de completare a persoanelor disponibilizate.

Sancțiunea prevăzută în cazul omisiunii angajatorului vizată de textul menționat constă în amendă de la 1.500 la 2.500 lei.

183. Nerespectarea obligației prevăzute de art. 24 alin. (1) şi (2) [art. 2 lit. b)]. Art. 24 alin. (1) şi (2) dispune: Angajatorii care au încadrat în muncă, conform legii, persoane din rândul beneficiarilor venitului lunar de completare au obligația de a anunța în termen de 3 zile lucrătoare agențiile pentru ocuparea forței de muncă în evidența cărora s-au aflat aceste persoane [alin. (1)].

Angajatorii care refuză încadrarea în muncă, în condițiile legii, a persoanelor beneficiare de venit lunar de completare au obligația de a anunța în termen de 3 zile lucrătoare agențiilor pentru ocuparea forței de muncă în evidența cărora s-au aflat aceste persoane motivul refuzului [alin. (2)].

Prin urmare, angajatorii trebuie să anunțe agenția pentru ocuparea forței de muncă în oricare din cele două situații: că a procedat la încadrarea în muncă (ceea ce va conduce la încetarea plății venitului lunar de completare); de ce a refuzat încadrarea în muncă a persoanelor beneficiare de acel venit.

Nerespectarea obligației respective constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei.

§32. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1875/2005 privind protecția sănătății şi securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest[1]

184. Încălcarea dispozițiilor art. 12. În temeiul acestui text, înainte de începerea lucrătorilor, angajatorul trebuie să transmită o notificare inspectoratului de muncă, al cărei conținut este statornicit în art. 13 (descrierea şantierului, tipul şi calitatea de azbest utilizată, numărul de lucrători implicați, măsurile luate pentru a limita expunerea lucrătorilor etc.).

Omisiunea, constând în netransmiterea notificării menționate, constituie contravenție şi se menționează cu amendă de la 5.000 lei şi 10.000 lei.

185. Încălcarea dispozițiilor art. 36 alin. (2), (3), (4), (5), (6) şi (7). Aceste dispoziții instituie mai multe obligații în sarcina angajatorului referitoare la îmbrăcămintea de lucru şi/sau echipamentul individual de protecție asigurat lucrătorilor şi anume:

- să nu fie scoase în afara întreprinderii [alin. (2)];
- este permisă spălarea îmbrăcămintei de lucru şi/sau a echipamentului individual de protecție, în spălătorii dotate pentru acest tip de operații, situate în afara întreprinderii, numai dacă în întreprinderea respectivă nu se poate efectua curățarea [alin. (3)];
- în situația de mai sus, îmbrăcămintea de lucru şi/sau echipamentele individuale de protecție trebuie transportate în containere închise [alin. (4)];

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 64 din 24 ianuarie 2006, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 601/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 12 iulie 2007).

- angajatorul trebuie să asigure vestiare separate pentru echipamentele individuale de protecție și/sau îmbrăcămintea de lucru, și pentru îmbrăcămintea personală [alin. (5)];
- angajatorul trebuie să asigure ca echipamentele individuale de protecție să fie plasate într-un loc bine definit și să fie verificate și curățate după fiecare utilizare [alin. (6)];
- angajatorul trebuie să ia măsurile adecvate pentru repararea sau înlocuirea, înainte de reutilizare, a echipamentelor care sunt defecte [alin. (7)].

Nerespectarea oricărei obligații din cele enumerate de text constituie contravenție ce se sancționează cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei.

§33. Contravențiile reglementate de art. 70[1] alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 300/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile[1]

186. Nerespectarea dispozițiilor art. 6. Acest articol prevede că atunci când la elaborarea proiectului participă mai mulți proiectanți, beneficiarul și/sau managerul de proiect trebuie să desemneze un coordonator în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării.

Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

187. Neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 7. Așa cum prevede acest articol, atunci când la realizarea lucrărilor pe șantier participă mai mulți antreprenori, un antreprenor și unul sau mai mulți subantreprenori, un antreprenor și lucrători independenți ori mai mulți lucrători independenți, beneficiarul și/sau managerul de proiect trebuie să desemneze un coordonator în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării.

Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

188. Neîndeplinirea obligației prevăzute de art. 9 lit. d). Potrivit acestui text, coordonatorii în materie de securitate și sănătate au obligația de a întocmi și de a ține la zi registrul de coordonare.

Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

189. Neîndeplinirea obligației prevăzute de art. 10. Textul dispune că beneficiarului lucrării sau managerului de proiect trebuie să asigure ca înainte de deschiderea șantierului să fie stabilit planul de securitate și sănătate.

Omisiunea respectivă constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

190. Neîndeplinirea obligației prevăzute de art. 42. Așa cum prevede acest articol, dosarul de intervenții ulterioare se întocmește încă din faza de proiectare a lucrării de către coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării sau de către proiectant, după caz.

Nerespectarea acestei obligații constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252 din 21 martie 2006, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 601/2007 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul securității și sănătății în muncă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 470 din 12 iulie 2007).

191. Neîndeplinirea obligației prevăzute de art. 47 şi 48. Textele menționate dispun că beneficiarul lucrării sau managerul de proiect trebuie să întocmească o declarație prealabilă în următoarele situații:

a) durata lucrărilor este apreciată a fi mai mare de 30 de zile lucrătoare şi pe şantier lucrează simultan mai mult de 20 de lucrători;

b) volumul de mână de lucru estimat este mai mare de 500 de oameni-zi.

Declarația trebuie comunicată inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia se vor desfăşura lucrările, cu 30 de zile înainte de începerea lor.

Omisiunea întocmirii şi comunicării declarației în termen constituie contravenție ce se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

§34. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detaşarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României[1]

192. Nerespectarea dispozițiilor art. 6 alin. (1) şi (4). Potrivit art. 8 din Hotărârea Guvernului nr. 104/2007, „constituie contravenție şi se sancționează, după cum urmează:

a) netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a comunicării prevăzute la art. 6 alin. (1), cu amendă de la 4.500 lei la 9.000 lei;

b) netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a declarației prevăzute la art. 6 alin. (4), cu amendă de la 4.500 lei la 9.000 lei;

c) transmiterea de date incomplete sau eronate în cuprinsul comunicării prevăzute la art. 6 alin. (1) sau a declarației prevăzute la art. 6 alin. (4), către inspectoratul teritorial de muncă, cu amendă de la 2.000 lei la 4.000 lei".

Art. 6 are următorul cuprins:

„(1) Întreprinderile prevăzute la art. 1 din Lege au obligația de a transmite o comunicare privind detaşarea salariaților potrivit anexei nr. 1, în limba română, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază urmează să se desfăşoare activitatea, cu minimum 5 zile anterior începerii activității salariaților detaşați pe teritoriul României, dar nu mai târziu de prima zi de activitate.

(2) Întreprinderile prevăzute la art. 1 din Lege vor transmite inspectoratului teritorial de muncă orice modificare a elementelor prevăzute în anexa nr. 1, în termen de 5 zile de la data producerii acesteia.

(3) În situația în care întreprinderea prevăzută la art. 1 din Lege detaşează un salariat străin care este cetățean al unui stat nemembru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, aceasta va completa o declarație, conform anexei nr. 2, potrivit căreia salariatul respectiv îndeplineşte condițiile legale de muncă din statul membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European în care întreprinderea străină este stabilită.

(4) Declarația completată potrivit anexei nr. 2 se transmite, în limba română, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază urmează să se desfăşoare activitatea, cu minimum 5 zile înaintea începerii activității salariatului cetățean al unui stat nemembru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, detaşat pe teritoriul României."

193. Contravenția prevăzută la art. 8 lit. d). Constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 4.500 lei la 9.000 lei, refuzul nejustificat al beneficiarului prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea în România de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul prevăzut la art. 3 alin. (1).

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 111 din 14 februarie 2007.

Conform acestui din urmă text, în cazul detaşării salariatului străin „întreprinderea care face detaşarea şi beneficiarul prestării de servicii, care îşi desfăşoară activitatea în România fac dovada existenței raportului de colaborare între ei numai prin contract încheiat în formă scrisă."

194. Contravenția prevăzută la art. 8 lit. e). Constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 4.500 lei la 9.000 lei „refuzul nejustificat al unității/întreprinderii situate pe teritoriul României, de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, documentele prevăzute de art. 4 alin. (1)".

Este vorba, în baza art. 4 alin. (1), de documentele încheiate între întreprinderea străină care detaşează salariații şi unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României.

195. Contravenția prevăzută la art. 8 lit. f). În conformitate cu acest text, constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 4.500 lei la 9.000 lei „refuzul nejustificat al întreprinderii utilizatoare a salariatului străin de a prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul de punere la dispoziție încheiat cu întreprinderea de muncă temporară sau cu agenția de plasare".

196. Contravenția prevăzută la art. 8 lit. g). Textul dispune: constituie contravenție şi se sancționează cu amenda de la 4.500 lei la 9.000 lei refuzul nejustificat al reprezentantului legal în România al întreprinderii sau refuzul salariatului desemnat ca persoană de legătură cu organele de control de a pune la dispoziție inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, documentele necesare controlului privind respectarea condițiilor de muncă prevăzute de art. 6 din Legea nr. 344/2006 privind detaşarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

§35. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1204/2007 privind asigurarea forței de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare şi pe timpul stării de război[1]

197. Preliminarii. Hotărârea Guvernului nr. 1204/2007 stabileşte condițiile şi modalitățile prin care se asigură forța de muncă necesară ministerelor, autorităților administrației publice centrale şi locale, celorlalte instituții publice şi operatorilor economici, în scopul punerii în aplicare a Planului de mobilizare a economiei naționale pentru apărare, satisfacerii nevoilor de apărare şi asigurării continuității activităților economico-sociale pe timpul stării de asediu, la mobilizare şi pe timpul stării de război.

Forța de muncă necesară în scopul prevăzut mai sus se asigură, prin mobilizarea la locul de muncă a specialiştilor strict necesari, cu obligații militare, şi prin utilizarea personalului fără obligații militare (art. 1).

198. Contravențiile prevăzute la art. 21 alin. (1). Următoarele fapte constituie contravenții:

a) neîntocmirea documentelor de mobilizare la locul de muncă în cadrul termenelor prevăzute la art. 9 alin. (5) lit. a) şi b)[2];

b) întocmirea necorespunzătoare, cu intenție, a documentelor de mobilizare la locul de muncă;

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 17 octombrie 2007, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 946/2012 (publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 699 din 11 octombrie 2012).

[2] Potrivit art. 9 alin. (5), documentele se întocmesc astfel:

a) cererea de mobilizare - în termen de până la 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, precum şi de la data primirii sarcinilor din planul de mobilizare ori a încadrării instituției publice sau operatorului economic în categoria celor care desfăşoară activități necesare satisfacerii nevoilor de apărare;

b) formularul de actualizare a cererii de mobilizare la locul de muncă - în termen de până la 30 de zile de la data apariției unuia dintre cazurile amintite.

c) împiedicarea sub orice formă a persoanelor împuternicite potrivit alin. (4) şi (5) de a-şi exercita atribuţiile de control al documentelor de mobilizare la locul de muncă[1].

Contravenţiile prevăzute la lit. a) şi b) se sancţionează cu amendă de la 1.000 la 10.000 lei, iar cea prevăzută la lit. c) se sancţionează cu amendă de la 5.000 la 50.000 lei.

199. Aspecte procesuale. Sancţiunile contravenţionale se aplică persoanelor fizice sau juridice, după caz.

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către persoanele din cadrul Oficiului Central de Stat pentru Probleme Speciale, împuternicite de şeful acestuia, precum şi de către persoanele împuternicite de şeful Statului Major General.

Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor la instituţiile cu atribuţii în domeniul apărării, ordinii publice, siguranţei şi securităţii naţionale se fac de către persoanele anume împuternicite de conducătorii acestora [art. 21 alin. (3)-(5)].

§36. Contravenţiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activităţi mobile de transport rutier[2]

200. Nerespectarea prevederilor art. 4, 5, 6 şi 7 privind organizarea timpului de muncă de către întreprinderile/operatorii de transport rutier [art. 12 lit. a)]. Prevederile avute în vedere de text sunt:

Art. 4 „(1) În cursul unei săptămâni, timpul total de lucru al persoanelor care efectuează activităţi mobile de transport rutier poate fi de cel mult 48 de ore. Durata maximă a timpului de lucru săptămânal poate fi prelungită până la maximum 60 de ore, cu condiţia ca, pentru orice perioadă de 4 luni consecutive, media timpului de lucru săptămânal să nu depăşească 48 de ore.

(2) În cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulţi angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toţi angajatorii. Angajatorul va cere lucrătorului mobil în cauză o evidenţă în scris a timpului lucrat pentru alt/alţi angajator/ angajatori. Lucrătorul mobil va furniza în scris această informaţie."

Art. 5 „Persoanele care efectuează activităţi mobile de transport rutier pot lucra cel mult 6 ore consecutive fără pauză. Timpul de lucru va fi întrerupt de pauze de cel puţin 30 de minute dacă timpul total de lucru este de 6 până la 9 ore şi, respectiv, de cel puţin 45 de minute dacă timpul total de lucru depăşeşte 9 ore. Pauzele pot fi împărţite în perioade de minimum 15 minute fiecare."

Art. 6 „În cazul cursanţilor şi stagiarilor se aplică, în ceea ce priveşte pauzele şi perioadele de odihnă, prevederile Regulamentului Consiliului (CE) nr. 561/2006 sau ale Acordului AETR, după caz."

Art. 7 „Timpul de muncă zilnic nu va depăşi 10 ore într-un interval de 24 de ore dacă lucrătorul mobil/conducătorul auto independent efectuează muncă de noapte. Munca de noapte se va compensa în conformitate cu prevederile legale în vigoare sau cu condiţiile generale negociate de partenerii sociali, astfel încât să nu fie pusă în pericol siguranţa rutieră."

Contravenţiile vizate de text, se sancţionează cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei [art. 13 alin. (1) lit. a)].

201. Nerespectarea prevederilor privind controlul timpului de muncă [art. 12 lit. b) şi c)]. Potrivit acestui text, constituie contravenţie:

---

[1] Este vorba de aceleaşi persoane împuternicite să constate contravenţiile şi să aplice sancţiunile.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 49 din 22 ianuarie 2008, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1289/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 25 din 12 ianuarie 2012).

- neprezentarea, la solicitarea organelor de control, a evidențelor privind timpul de muncă al lucrătorilor mobili/conducătorilor auto independenți pentru o perioadă de 2 ani;
- refuzul întreprinderilor/operatorilor de transport rutier de a se supune efectuării controlului.

În conformitate cu art. 8 din Hotărârea Guvernului nr. 38/2008, angajatorii din domeniul transportului rutier au obligația de a ține evidența timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier şi să păstreze aceste evidențe pentru o perioadă de cel puțin 2 ani de la desfăşurarea activităților respective [lit. c)] şi să prezinte organelor de control acele evidențe [lit. e)].

Sancțiunile constau în amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei în cazul contravențiilor prevăzute la art. 12 lit. b) şi în amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei în cazul contravențiilor prevăzute la art. 12 lit. c).

202. Aspecte procesuale. Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii, agentul constatator făcând mențiune în procesul-verbal despre această posibilitate.

Contravențiile se constată şi se sancționează de sancționează de către inspectorii din cadrul Inspectoratului de Stat pentru Controlul în Transportul Rutier şi/sau de către personalul cu atribuții de control din cadrul Inspecției Muncii, din subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale, şi Persoanelor Vârstnice în limita de competență a acestora [art. 13 alin. (2) şi (3)].

§37. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii[1]

203. Semnificația unor termeni şi noțiuni. În conformitate cu dispozițiile Hotărârii Guvernului nr. 867/2009, prin *copil* se înțelege orice persoană în vârstă de până la 18 ani, *munci periculoase* sunt toate activitățile din sectoarele formal şi informal, desfăşurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, având următoarele caracteristici: se desfăşoară în sectoare economice periculoase sau în ocupații periculoase în care munca copiilor este interzisă prin lege; au o frecvență, durată şi/sau intensitate care împiedică frecventarea învățământului obligatoriu, participarea la programe de orientare sau de formare profesională aprobate de autoritatea competentă sau capacitatea copilului de a beneficia de instruire, iar *muncile intolerabile* sunt activitățile desfăşurate de către copil sau realizate prin implicarea nemijlocită a copilului, care, prin natura lor sau condițiile în care se exercită, dăunează sănătății, securității, dezvoltării sau moralității copiilor, şi anume: toate formele de sclavie sau practicile similare - vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii şi munca de servitor - precum şi munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul practicării prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția şi traficul de stupefiante, aşa cum le definesc convențiile internaționale [art. 2 lit. a)-c)]. Anexa la această hotărâre cuprinde lista cu tipurile de munci periculoase pentru copii, precum şi tabelul cu limitele admise pentru manipularea sau transportul unor greutăți (art. 4).

Legiuitorul are în vedere atât munca prestată de copii în baza unor raporturi contractuale reglementate de lege, cât şi în baza unor raporturi contractuale nereglementate [art. 2 lit. d) şi e)].

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 568 din 14 august 2009.

Două categorii de coautori sunt prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 867/2009: una susceptibilă a fi săvârşită de părinţi sau de reprezentantul legal al copilului; cealaltă poate fi comisă de alte persoane fizice.

204. Contravenţia prevăzută la art. 8 alin. (3). Deşi nu are legătură directă cu raporturile de muncă, prezentăm această contravenţie deoarece ea urmăreşte să prevină atitudinea părinţilor (sau reprezentantului legal) de a permite ori de a obliga pe copii să presteze munci periculoase sau intolerabile.

Art. 8 alin. (1) dispune: „Părinţii sau reprezentanţii legali ai copilului depistaţi că permit copilului sau folosesc copilul la efectuarea de munci periculoase sunt obligaţi să frecventeze programe de educaţie parentală sau, după caz, de consiliere, în baza serviciilor asigurate sau facilitate de direcţia generală de asistenţă socială şi protecţia copilului, potrivit prevederilor art. 98 lit. b)[1] din Legea nr. 272/2004 privind protecţia şi promovarea drepturilor copilului".

Contravenţia constă în fapta părintelui sau a reprezentantului legal care refuză serviciile prevăzute la alin. (1) sau care a beneficiat de programe de educaţie parentală şi consiliere şi continuă să folosească sau permite copilului efectuarea de munci periculoase. Sancţiunea constă în amendă de la 100 lei la 1.000 lei [art. 8 alin. (3)].

205. Contravenţia prevăzută la art. 9. Textul prevede că „Fapta persoanei fizice care foloseşte copiii la efectuarea de munci periculoase constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 500 lei la 1.500 lei."

206. Aspecte procesuale. Constatarea contravenţiilor prevăzute la art. 8 alin. (3) şi art. 9 şi aplicarea sancţiunilor se fac de către poliţie, în urma sesizării scrise din partea direcţiei generale de asistenţă socială şi protecţia copilului (art. 10).

Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii ori comunicării procesului-verbal jumătate din minimul amenzii prevăzut de lege, corespunzător faptei pentru care a fost sancţionat, agentul constatator făcând menţiune despre această posibilitate în procesul-verbal [art. 11 alin. (2)].

§38. Contravenţiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor[2]

207. Categorii de contravenţii. Sunt prevăzute de art. 9 alin. (1) în sarcina angajatorului, astfel:

a) netransmiterea registrului cu elementele contractului individual de muncă prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a)-g), cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activităţii de către salariatul în cauză[3].

---

[1] Acest articol prevede că direcţia generală de asistenţă socială şi protecţia copilului este obligată să asigure prestarea serviciilor prevăzute la art. 119, specializate pentru nevoile copiilor, victime ale abuzului, neglijării, exploatării şi oricărei forme de violenţă asupra copilului.

Tipurile de servicii prevăzute la art. 119 sunt: a) servicii de zi; b) servicii de tip familial; c) servicii de tip rezidenţial.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 327 din 27 mai 2011, modificată ulterior prin Hotărârea Guvernului nr. 1105/2011(publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 798 din 10 noiembrie 2011).

[3] Conform art. 3 alin. (2): „Registrul se completează în ordinea angajării şi cuprinde următoarele elemente:

a) elementele de identificare a tuturor salariaţilor: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, cetăţenia şi ţara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spaţiul Economic European - SEE;

b) data angajării;

c) perioada detaşării şi denumirea angajatorului la care se face detaşarea;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România (COR) sau altor acte normative;

e) tipul contractului individual de muncă;

b) refuzul de a pune la dispoziție inspectorului de muncă registrul în format electronic, precum și dosarul personal al salariaților;

c) necompletarea elementelor contractului individual de muncă conform art. 3, respectiv netransmiterea registrului în termenele prevăzute la art. 4[1];

d) completarea registrului de către alte persoane decât cele prevăzute la art. 2 alin. (5) sau alin. (6)[2];

e) completarea registrului cu date eronate sau incomplete;

f) alterarea sau ștergerea datelor din registru, precum și intervenția neautorizată asupra aplicației informatice a registrului.

g) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (8) privind informarea inspectoratelor teritoriale de muncă cu privire la prestatorii de servicii[3];

h) refuzul angajatorului de a elibera copii după documentele prevăzute la art. 8 alin. (3), solicitate de către salariat[4];

i) nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (7)[5];

j) nerespectarea prevederilor art. 7[6].

---

f) durata normală a timpului de muncă și repartizarea acestuia;

g) salariul de bază lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă;

h) perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;

i) data încetării contractului individual de muncă."

[1] Art. 4 dispune: „(1) Completarea, respectiv înregistrarea în registru a elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) se face după cum urmează:

a) la angajarea fiecărui salariat, elementele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a)-g) se înregistrează în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariatul în cauză;

b) elementul prevăzut la art. 3 alin. (2) lit. g) se completează și pentru contractele individuale de muncă deja înregistrate, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri;

c) elementele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. h) se înregistrează în registru în termen de maximum 20 de zile lucrătoare de la data suspendării;

d) elementele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. i) se înregistrează în registru la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă;

e) pentru salariații detașați, angajatorul de bază completează perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea, anterior începerii detașării.

(2) Orice modificare a elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a), c)-g) se înregistrează în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare prevăzut la art. 17 alin. (5) din Legea nr. 53/2003, republicată. Excepție fac situațiile în care modificările se produc ca urmare a unei hotărâri judecătorești sau ca efect al unui act normativ când înregistrarea în registru se face în ziua în care angajatorul se prezumă, potrivit legii, că a luat cunoștință de conținutul acestora.

(3) Orice corecție a erorilor survenite în completarea registrului se face la data la care angajatorul a luat cunoștință de acestea."

[2] Alin. (5) și (6) al art. 2 au următorul conținut: „(5) Completarea și transmiterea registrului se fac de către una sau mai multe persoane nominalizate prin decizie scrisă de către angajator.

(6) Angajatorii pot contracta serviciul de completare și transmitere a registrului prin încheierea, cu respectarea dispozițiilor art. 20 alin. (5) din Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare, de contracte de prestări servicii cu prestatori înregistrați la inspectoratele teritoriale de muncă, care își desfășoară activitatea în condițiile prevederilor legale în vigoare".

[3] Conform art. 2 alin. (8) „În situația prevăzută la alin. (6), angajatorul are obligația informării, în scris, a inspectoratului teritorial de muncă despre încheierea contractului de prestări servicii."

[4] Art. 8 alin. (3) dispune că „la solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat angajatorul este obligat să îi elibereze acestuia:

a) copii ale documentelor existente în dosarul personal;

b) copii ale paginilor din registrul electronic care cuprind înscrierile referitoare la persoana sa și/sau un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, astfel cum rezultă din registrul general de evidență și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării".

[5] Art. 2 alin. (7) prevede că „Prestatorii prevăzuți la alin. (6) nu pot subcontracta, la rândul lor, serviciile de completare și transmitere a registrului încredințate de angajator".

[6] Potrivit art. 7 „registrul se păstrează în formă electronică la sediul angajatorului și, după caz, la sediul sucursalei, agenției, reprezentanței sau al altor asemenea unități fără personalitate juridică, care au delegată competența înființării registrului".

208. Sancțiuni. În conformitate cu art. 9 alin. (2), contravențiile enumerate la art. 9 alin. (1) se sancționează după cum urmează:

a) cea prevăzută la lit. a), cu amendă de 10.000 lei pentru fiecare persoană primită la muncă fără transmiterea la inspectoratul teritorial de muncă a registrului completat cu toate elementele contractului individual de muncă, fără ca amenda totală cumulată să depășească suma de 50.000 lei;

b) cele prevăzute la lit. b)-c), cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei;

c) cea prevăzută la lit. d)-f) și i) cu amendă de la 3.500 lei la 5.000 lei;

d) cea prevăzută la lit. g) cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;

e) cea prevăzută la lit. h) și j) cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei.

209. Aspecte procesuale. Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă [art. 9 alin. (3)].

În temeiul alin. (4) al art. 9, în situația contravențiilor prevăzute la alin. (2) lit. b), c), d) și e) există posibilitatea achitării jumătate din minimul amenzii contravenționale în cel mult 48 de ore.

Se mai dispune [la alin. (5)] că „aplicarea contravențiilor și sancțiunilor prevăzute la alin. (1) și (2) se face cu respectarea:

a) art. 22 din Convenția de la Viena privind relațiile diplomatice, respectiv ale art. 31 din Convenția de la Viena privind relațiile consulare referitoare la inviolabilitatea localurilor misiunilor diplomatice, respectiv ale oficiilor consulare;

b) art. 31 din Convenția de la Viena privind relațiile diplomatice, respectiv ale art. 43 din Convenția de la Viena privind relațiile consulare referitoare la imunitatea de jurisdicție a agenților diplomatici, respectiv a agenților consulari."

§39. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară[1]

210. Nerespectarea revederilor art. 11 alin. (3), art. 12, art. 14, art. 15 alin. (1) și art. 19 [art. 22 alin. (1) lit. a)]. Art. 11 alin. (3) instituie egalitatea de tratament a salariaților temporari cu ceilalți salariați. Astfel, se prevede: „Condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. Toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară."

Art. 12 prevede obligația agenților de muncă și de a înregistra contractele de muncă temporară în Registrul general de evidență a salariaților, în temeiul art. 34 din Codul muncii.

Potrivit art. 14 alin. (1), „în perioada de valabilitate a autorizației de funcționare, agentul de muncă temporară are obligația de a comunica agenției teritoriale pentru prestații sociale în raza căreia și-a stabilit sediul social orice modificare privind denumirea, sediul, înființarea de subunități fără personalitate juridică, în termen de 30 zile calendaristice de la data producerii acestora".

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 5 din 4 ianuarie 2012.

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Art. 15 alin. (1) dispune că „la încetarea activității, agentul de muncă temporară este obligat să depună autorizația de funcționare, în termen de 15 zile calendaristice, la agenția teritorială pentru prestații sociale".

Nerespectarea prevederilor citate se sancționează cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei.

211. Desfăşurarea fără autorizație a activităților specifice agentului de muncă temporară [art. 22 alin. (1) lit. b)]. În conformitate cu art. 88 alin. (3) din Codul muncii, agentul de muncă temporară este o persoană juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecției Sociale.

Deci, un angajator nu poate avea calitatea de agent de muncă temporară, nu poate încadra lucrători temporari etc., dacă nu este autorizat de organul competent[1]. În caz contrar, el săvârşeşte contravenția menționată, ce se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 30.000 lei.

212. Aspectele procesuale. Constatarea contravenției şi aplicarea sancțiunii se fac de către inspectorii de muncă [art. 22 alin. (3)].

§40. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling[2]

213. Nerespectarea prevederilor de către organizator a art. 4 [art. 17 alin. (1) lit. a)]. Potrivit art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 75/2015, organizatorul este „persoana fizică sau juridică, care are prevăzute în statut, ca obiect de activitate, organizarea şi desfăşurarea de activități cu caracter profesional în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling sau organizează evenimente în aceste domenii, cu caracter ocazional".

Art. 4 din acest act normativ prevede condițiile în care trebuie să se desfăşoare activitățile prestate de copii şi anume:

„a) să nu se constituie în munci periculoase pentru copii, în conformitate cu legislația în vigoare;

b) să se desfăşoare, în funcție de vârsta copilului, în următorul interval orar: 9,00-17,00 pentru copiii cu vârsta sub 5 ani, 8,00-20,00 pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 5 şi 12 ani, 7,00-22,00 pentru copiii cu vârsta peste 12 ani;

c) durata activității să nu depăşească o oră pe săptămână, de preferință repartizată în zile diferite, în cazul copiilor cu vârsta sub un an, 2 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta cuprinsă între 1 şi 5 ani, 4 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta cuprinsă între 5 şi 12 ani şi 6 ore pe zi în cazul copiilor cu vârsta peste 12 ani, fără a se lua în calcul pauzele scurte după fiecare activitate continuă în parte, dar nu mai mult de 12 ore pe săptămână pentru muncile efectuate pe durata anului şcolar, cu condiția efectuării acestora, cu precădere, în afara orelor de curs;

d) activitatea continuă să fie prestată maximum 15 minute de către copiii cu vârsta sub 1 an, maximum 30 minute de către copiii cu vârsta cuprinsă între 1 şi 5 ani şi maximum 45 minute de către copiii cu vârsta peste 5 ani;

e) numărul de repetiții de orice fel, precum şi orice etapă menită să asigure buna desfăşurare a activităților, indiferent de natura acestora: spectacol, repetiție, antrenament, şedință foto, filmare şi altele asemenea să nu depăşească una pe zi în cazul copiilor cu vârsta sub 1 an şi două pe zi în cazul copiilor cu vârsta de peste 1 an. Între cele două acțiuni, care au loc în aceeaşi zi, se acordă o pauză de cel puțin o oră şi jumătate;

---

[1] Autorizarea se realizează potrivit procedurii stabilite de Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 (art. 3-9).

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 115 din 13 februarie 2015.

f) pauzele scurte au durata între 10 şi 15 minute după fiecare activitate continuă;

g) pauza mare are o durată de minimum o jumătate de oră şi se acordă după fiecare oră de activitate pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 1 şi 5 ani, la fiecare 2 ore pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 5 şi 12 ani şi la fiecare 3 ore pentru copiii cu vârsta peste 12 ani;

h) numărul maxim de zile pe săptămână în care copiii pot presta activităţi este de 4 zile consecutive, urmate de minimum 48 de ore pauză;

i) activităţile care se organizează pe timpul vacanţelor şcolare nu trebuie să afecteze respectarea dreptului copilului la timp de odihnă şi timp liber;

j) în cazul activităţilor care se desfăşoară pe o perioadă mai mare de 2 luni se va acorda copilului o pauză de 14 zile, după primele 60 de zile de activitate".

Prin urmare, nerespectarea oricărei din condiţiile enumerate de text constituie contravenţie ce se sancţionează cu amendă de la 1.000 la 5.000 lei [art. 17 alin. (2) lit. a)].

214. Nerespectarea prevederilor art. 6 alin (4) [art. 17 alin. (1) lit. b)]. Textul menţionat stabileşte atribuţiile însoţitorului – „persoană desemnată de organizator şi agreată de comun acord cu părinţii/reprezentantul legal al acestuia, precum şi cu copilul în funcţie de vârsta şi gradul de maturitate al acestuia" [art. 5 alin. (2) lit. c)].

Atribuţiile acestui însoţitor sunt:

„a) însoţeşte copilul/grupul de copii pe toată durata prestării activităţii, inclusiv pe parcursul deplasării acestuia;

b) însoţeşte copilul/grupul de copii la unitatea de învăţământ preuniversitar la care se asigură educaţia, precum şi în alte locuri pe care le frecventează copilul/grupul de copii, în situaţia în care activitatea are loc în altă localitate decât cea de domiciliu;

c) supraveghează copilul/grupul de copii pe tot parcursul prestării activităţii;

d) se asigură de satisfacerea nevoilor speciale ale copiilor: dietă, medicaţie şi alte asemenea;

e) în situaţia în care, pe parcursul desfăşurării activităţii, sesizează că sănătatea copiilor este afectată, are obligaţia de a-i anunţa imediat pe părinţii/reprezentantul legal ai/al acestora şi pe organizator. Reluarea activităţii se face numai în baza unui certificat medical care să ateste că starea de sănătate a copiilor permite acest fapt;

f) în situaţia în care, pe parcursul desfăşurării activităţii, sesizează existenţa unei situaţii de pericol iminent pentru copii sau că aceştia sunt supuşi unei forme de violenţă, are obligaţia de a anunţa imediat părinţii/reprezentantul legal al copilului, organizatorul şi direcţia generală de asistenţă socială şi protecţia copilului din judeţul/sectorul în care se află copiii" (art. 4).

Aşa fiind, nerespectarea oricărei atribuţii statornicite de textul citat, constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 5.000 la 8.000 lei [art. 17 alin. (2) lit. c)]. *Subiectul activ* al acestei contravenţii este, desigur, însoţitorul respectiv.

215. Nerespectarea prevederilor art. 7-9 de către părinte/reprezentantul legal [art. 17 alin. (1) lit. c)]. Conform art. 7 alin. (1), prestarea de către copii a activităţilor cu caracter cultural, artistic, sportiv, publicitar şi modeling este condiţionată de informarea prealabilă a serviciului public de asistenţă socială, prin depunerea unei note de informare înainte de începerea efectivă a activităţii. Această notă trebuie însoţită de mai multe documente (art. 8). După încheierea contractului civil cu organizatorul activităţii, „părintele/reprezentantul legal are obligaţia de a transmite la serviciul public de asistenţă socială de la domiciliul copilului, în termen de 10 zile lucrătoare de la începerea efectivă a activităţii, o copie certificată „conform cu originalul" a acestuia" (art. 9).

Nerespectarea oricăreia dintre obligaţiile menţionate constituie contravenţie, care se sancţionează cu amendă de la 1.000 la 5.000 lei [art. 17 alin. (2) lit. a)].

216. Nerespectarea prevederilor art. 14 de către organizator [art. 17 alin. (1) lit. d)]. Art. 14 stabileşte următoarele obligaţii ale organizatorului:

- să pună la dispoziția părinților/reprezentantului legal informații suficiente privind natura activității, condițiile de desfășurare sau orice element care implică asumarea responsabilității acestora;

- să asigure accesul la servicii medicale de specialitate pediatrică în vederea acordării asistenței medicale, atunci când situația o impune, pe timpul desfășurării activității în care sunt implicați copii;

- în situația copilului neînsoțit de părinți/reprezentantul legal, să asigure menținerea periodică a contactului cu aceştia;

- să asigure copiilor accesul la cabine, vestiare, spații igienico-sanitare şi spații de recreere şi odihnă, special destinate acestora.

Nerespectarea uneia dintre aceste obligații constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 3.000 la 5.000 lei [art. 17 alin. (2) lit. b)].

217. Aspecte procesuale. Constatarea contravențiilor şi aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de directorul direcției generale de asistență socială şi protecția copilului din județul sau sectorul municipiului Bucureşti unde are loc activitatea în cauză. Sancțiunea este aplicată prin dispoziția directorului Direcției Generale de Asistență Socială şi Protecția Copilului [art. 17 alin. (2) şi (4)].

§41. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite[1]

218. Contravenția prevăzută la art. 14 alin. (1). Constituie contravenție nerealizarea de către angajator a măsurilor din planul de prevenire şi protecție prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. c), astfel încât, până cel târziu la data de 31 decembrie 2007, locurile de muncă să se încadreze în condiții normale.

Sancțiunea constă în:

a) amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei, pentru angajatorul cu un număr de până la 49 de salariați;

b) amendă de la 6.000 lei la 10.000 lei, pentru angajatorul cu un număr de cel puțin 50 de salariați.

În situația în care, în termen de 45 de zile de la constatarea contravenției, angajatorul nu realizează măsurile dispuse în urma controlului, inspectoratul teritorial de muncă poate propune Inspecției muncii anularea avizul de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite. Inspecția muncii, în cazul anulării avizului va înştiința de îndată despre această măsură şi casa teritorială de pensii.

219. Contravenția prevăzută la art. 14 alin. (4). Constituie contravenție şi se sancționează cu amendă de la 3.000 la 7.000 lei, încălcarea obligației angajatorilor statornicită de art. 6 alin. (1); ea constă în nedepunerea semestrială la inspectoratul teritorial de muncă a raportării privind modul în care au realizat măsurile din planul de prevenire şi protecție corespunzător locurilor de muncă încadrate în condiții deosebite, revizuit, care să asigure îmbunătățirea nivelului securității şi al protecției sănătății lucrătorilor.

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 986 din 31 decembrie 2015.

§42. Contravenția reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 1017/2015 pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată[1]

220. Conținutul contravenției. Constă în încălcarea dispozițiilor art. 1, conform căreia „începând cu data de 1 mai 2016, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabileşte la 1.250 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 169,333 ore în medie pe lună în anul 2016, reprezentând 7,382 lei/oră" (art. 1).

Contravenția se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei pentru fiecare contract individual de muncă în care salariul minim este stabilit sub cel menționat în prezenta hotărâre de guvern, în măsura în care, potrivit legii, fapta nu constituie infracțiune [art. 2 alin. (1)].

221. Aspecte procesuale. Subiectul activ la contravenției este, evident, angajatorul, fie el persoană juridică sau persoană fizică.

Constatarea contravenției şi aplicarea sancțiunii se fac de către personalul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice prin inspectoratele teritoriale de muncă județene şi al municipiului Bucureşti, împuternicit, după caz, prin ordin al ministrului [art. 2 alin. (2)].

§43. Procedura constatării şi sancționării contravențiilor[2]

222. Persoanele competente să constate şi să sancționeze contravențiile. Actele normative care reglementează contravențiile prevăd anumite persoane – denumite generic agenți constatatori – abilitate să constate şi să sancționeze astfel de fapte ilicite[3]. Au o astfel de calitate în domeniul analizat: inspectorii de muncă[4], inspectorii de poliție sanitară şi medicină preventivă din cadrul Ministerului Sănătății, organele de control ale Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale şi Persoanelor Vârstnice, Inspecției muncii, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, membrii ai Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării etc.

223. Procesul-verbal de constatare a contravenției. Este actul administrativ prin care se individualizează fapta ilicită şi contravenientul; el se poate întocmi atât în prezența cât şi în lipsa făptuitorului, pe baza constatărilor personale şi a probelor administrate de agentul constatator.

În conformitate cu art. 20 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, în ipoteza în care o persoană săvârşeşte mai multe contravenții, constatate în acelaşi timp de agentul constatator, se încheie un singur proces-verbal[5].

Actul de constatare a contravenției este necesar să cuprindă în mod obligatoriu elementele prevăzute în art. 16 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001[6], în caz contrar el va fi lovit de nulitate absolută[7].

---

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 987 din 31 decembrie 2015.

[2] A se vedea pentru amănunte, Mircea Ursuța, *Procedura contravențională*, ediția a III-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2010; *Idem, Noul regim contravențional în contextul intrării în vigoare a noului Cod de procedură civilă şi a Legii nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă*, în „Dreptul" nr. 3/2013, p. 167-184.

[3] A se vedea Alexandru Țiclea, *Reglementarea contravențiilor, op. cit.*, p. 30-32; Antonie Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, vol. I, ediția 4, Editura All. Beck, Bucureşti, 2005, p. 422-442.

[4] În acest sens, sunt, de pildă: art. 217 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011 şi art. 9 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011, art. 27 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013.

[5] Judecătoria Vaslui, sentința civilă nr. 44/2009, în Alexandru Paul Coman, Nicoleta Moroşanu, *Contravenția*, p. 498-502.

[6] A se vedea pentru amănunte Mircea Ursuța, *Procedura contravențională*, p. 124-172.

[7] Prin Decizia nr. 216/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 243 din 28 martie 2008), Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 15-21 şi 23-27, prin Decizia nr. 299/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 243 din 28 martie 2008), a dispozițiilor art. 19 alin. (1)

Astfel, în cuprinsul său trebuie descrisă în concret fapta contravențională[1]. În cazul contravenției prevăzute la art. 260 alin. (1) lit. e), *locul săvârșirii contravenției*, este cel unde au fost depistate persoanele prestând munca în afara condițiilor prevăzute de lege[2]. În cuprinsul procesului-verbal, trebuie menționate în mod clar și lizibil numele, prenumele și calitatea agentului constatator[3].

Procesul-verbal face dovada până la proba contrară. Așa fiind, persoana interesată poate să prezinte probe care să dovedească nelegalitatea și/sau netemeinicia lui.

224. Amenda – sancțiune principală. Actele normative care reglementează contravențiile în domeniul cercetat, prevăd, cu predilecție, o singură sancțiune aplicabilă celor vinovați: *amenda*.

Aceasta constă într-o sumă de bani pe care contravenientul trebuie să o plătească, când săvârșește o contravenție cu un grad mai mare de pericol social. Ea este deci o *sancțiune pecuniară*[4].Tot gradul de pericol social este cel care determină cuantumul amenzii, iar la contravențiile de care ne ocupăm, sunt prevăzute o limită minimă și o limită maximă diferențiate de la o contravenție la alta.

Limitele minime și maxime ale amenzilor reprezintă sume fixe; ele, periodic, pot fi actualizate în funcție de rata de inflație prin hotărâre a Guvernului.

Sarcina individualizării amenzii revine organului competent să aplice sancțiunea, care va aprecia de la caz la caz, în limitele prevăzute de actul normativ, în funcție de împrejurările în care fapta a fost săvârșită, urmările ei, persoana contravenientului[5]. Agentul constatator poate aplica chiar cea mai ușoară sancțiune – avertismentul în locul amenzii.

În cazul constatării săvârșirii a două sau mai multor contravenții, se aplică amenda prevăzută pentru contravenția cea mai gravă, individualizarea sancțiunilor fiind o obligație legală pentru agentul constatator, dar este cenzurabilă de organele care soluționează plângerea împotriva măsurii aplicate.

De reținut este că, amenda contravențională, spre deosebire de cea penală, nu atrage decăderi sau interdicții pentru persoanele sancționate și nu constituie, în principiu, antecedent care să nu influențeze asupra unei eventuale sancționări[6].

225. Alte sancțiuni principale. Sunt *avertismentul* și *prestarea unei activități în folosul comunității.*

Avertismentul este sancțiunea cea mai ușoară care se aplică în cazul săvârșirii unei contravenții cu gravitate redusă[7]. El constă în atenționarea verbală sau scrisă a contravenientului asupra pericolului social al faptei comise, însoțită de recomandarea de a respecta dispozițiile legale (art. 7 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001).

Avertismentul poate fi aplicat și atunci când actul normativ de stabilire și sancționare a acelei contravenții nu prevede o atare sancțiune.

Prestarea unei activități în folosul comunității este reglementată de Ordonanța Guvernului nr. 55/2002[8]. Ea se aplică atunci când se apreciază (de către instanța de judecată) că amenda nu este îndestulătoare ori contravenientul nu dispune de mijloace materiale și financiare pentru plata acesteia [art. 8 alin. (5) lit. b)].

și 3, iar prin Decizia nr. 961/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 734 din 30 octombrie 2008) a dispozițiilor art. 15-20, art. 28 alin. (2), art. 29, art. 31-34, art. 39 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001.

[1] Judecătoria Moineşti, sent. civ. nr. 1609/2014, în Andrei Pap, *op. cit.*, p. 196.

[2] Judecătoria Oradea, sent civ. nr. 8062/2014, în *op. cit.*, p. 101-102.

[3] Judecătoria Novaci, sent. civ. nr. 341/2014, în *op. cit.*, p. 28.

[4] Mădălina-Elena Mihăilescu, *Sancțiunile contravenționale...*, p. 155.

[5] A se vedea art. 21 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001.

[6] A se vedea Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 38.

[7] Mădălina-Elena Mihăilescu, *op. cit.*, p. 149.

[8] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 30 august 2002, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 294/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 645 din 1 octombrie 2009).

Totodată, sancțiunea respectivă se aplică în cazul în care contravenientul citat de instanță, nu a achitat amenda în termenul legal; se procedează astfel „la înlocuirea amenzii cu sancțiunea prestării unei activități în folosul comunității pe o durată maximă de 50 de ore, iar pentru minori, începând cu vârsta de 16 ani, de 25 de ore" [art. 39[1] alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001].

226. Sancțiuni complementare. Uneori, pe lângă amendă, sunt prevăzute şi alte sancțiuni. De exemplu, în conformitate cu dispozițiile art. 26 din Legea nr. 108/1999, în cazul săvârşirii repetate de către angajator a unor abateri grave de la prevederile legislației muncii sau de la normele de securitate şi sănătate în muncă, Inspecția Muncii poate cere *radierea* persoanei juridice din registrul comerțului.

Tot astfel, în baza art. 27 alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, la cerere, instanța poate dispune *retragerea,* de către autoritățile emitente, a autorizației de funcționare a persoanelor juridice care, printr-o acțiune discriminatorie, cauzează un prejudiciu semnificativ sau care, deşi cauzează un prejudiciu redus, încalcă în mod repetat prevederile ordonanței.

227. Aplicarea sancțiunii[1]. Regula generală este aceea că agentul constatator aplică şi sancțiunea. Această regulă este reluată de toate actele normative speciale menționate mai sus, în care se utilizează formularea: „constatarea şi sancționarea contravențiilor se fac de ..."[2].

Activitatea de aplicare a sancțiunii presupune din partea organului competent o apreciere cât mai corectă a pericolului social al faptei, pentru a realiza o justă individualizare a sancțiunii, avându-se în vedere cauzele ce exclud sau înlătură caracterul contravențional al faptei ori răspunderea contravențională a făptuitorului. Legiuitorul a lăsat posibilitatea organului competent să aprecieze asupra cuantumului sancțiunii, în limitele prevăzute de actul normativ, ținând seama de anumite criterii.

În acest sens, conform art. 21 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, sancțiunea se aplică în limitele prevăzute de actul normativ şi trebuie să fie proporțională cu gradul de pericol social al faptei săvârşite, ținându-se seama de împrejurările în care a fost săvârşită fapta, de modul şi mijloacele de săvârşire a acesteia, de scopul urmărit, de urmarea produsă, precum şi de circumstanțele personale ale contravenientului şi de celelalte date înscrise în procesul-verbal.

De asemenea, în art. 5 din Ordonanță se mai prevede:

– sancțiunea stabilită trebuie să fie proporțională cu gradul de pericol social al faptei săvârşite;

– sancțiunile complementare se aplică în funcție de natura şi gravitatea faptei;

– pentru una şi aceeaşi contravenție se poate aplica numai o sancțiune contravențională principală şi una sau mai multe sancțiuni complementare.

În practică, de regulă, se utilizează criteriile:

– limitele sancțiunii prevăzute de actul normativ;

– împrejurările în care a fost săvârşită contravenția;

– vârsta făptuitorului şi starea lui materială;

– atitudinea contravenientului față de fapta comisă.

Codul muncii şi alte acte normative, nu prevăd expres, aşa cum dispune art. 28 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, că se poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data întocmirii procesului-verbal, jumătate din minimul amenzii. Rezultă că în ipotezele prevăzute la art. 260 alin. (1) şi în celelalte acte normative, contravenientul va plăti *integral*

---

[1] A se vedea şi Mircea Ursuța, *Procedura contravențională*, p. 173-187.

[2] De exemplu, art. 22 alin. (1) din Legea nr. 108/1999 prevede: „Constatarea şi sancționarea contravențiilor prevăzute la art. 20 şi 21 se fac de către inspectorii de muncă".

În acelaşi sens sunt şi: art. 37 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați; art. 42 alin. (1) din Legea nr. 319/2006 a securității şi sănătății în muncă.

Unele contravenții pot fi constatate şi sancționate de inspectorii sanitari [art. 42 alin. (2) din Legea nr. 319/2006] etc.

amenda stabilită de agentul constatator, fără a putea beneficia de posibilitatea instituită de art. 28 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 care în fraza finală prevede: „În actul normativ de stabilire a contravențiilor această posibilitate trebuie menționată în mod expres"[1].

O atare posibilitate, însă, este stabilită, de pildă, de Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă. Art. 43 alin. (2) prevede: „contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii prevăzute de lege, corespunzător faptei pentru care a fost sancționat, inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal"[2].

Dacă agentul constatator aplică și sancțiunea, iar contravenientul este prezent la încheierea procesului-verbal, copia de pe acesta și înștiințarea de plată se înmânează contravenientului, făcându-se mențiune în acest sens în procesul-verbal. Dacă nu este prezent, sau, deși este prezent refuză să semneze procesul-verbal, comunicarea acestuia, precum și înștiințarea de plată se face de către agentul constatator în termen de cel mult o lună de la data încheierii.

În cazul succesiunii în timp a mai multor acte normative care reglementează contravenții în același domeniu de activitate, Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 stabilește că, se face aplicarea principiului legii mai favorabile.

228. Prescripția aplicării sancțiunilor contravenționale. Prescripția constituie un caz legal de neangajare a responsabilității făptuitorului pentru contravenția săvârșită; este reglementată astfel neaplicarea unei sancțiuni contravenționale după împlinirea termenului de prescripție.

Conform art. 13 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, aplicarea sancțiunii amenzii contravenționale operează în termen de 6 luni de la data săvârșirii faptei. În cazul contravențiilor continue, adică a celor „în care încălcarea obligației legale durează în timp", termenul respectiv curge „de la data încetării săvârșirii faptei".

Dacă fapta a fost urmărită inițial ca infracțiune și ulterior s-a stabilit că ea constituie contravenție, prescripția aplicării sancțiunii nu curge pe tot timpul în care cauza s-a aflat în fața organelor de cercetare, urmărire sau judecată penală, dacă sesizarea s-a făcut înlăuntrul termenului de 6 luni de la data săvârșirii faptei. În aceste condiții, termenul de 6 luni, pentru aplicarea sancțiunii administrative, curge de la data sesizării organului de drept să constate contravențiile.

Reglementarea instituției prescripției, are efecte deosebite, deoarece curgerea ei conduce la imposibilitatea aplicării sancțiunii, deși a fost comisă o faptă ilicită, sau, chiar dacă este aplicată, măsura va fi anulată de către instanța de judecată în urma plângerii contravenientului.

De aceea, data săvârșirii contravenției este un element esențial al procesului-verbal de constatare și sancționare a faptei respective, iar practica judiciară este constantă în sensul că lipsa acesteia atrage nulitatea acestuia[3].

§44. Căile de atac

229. Plângerea. Constituie calea specifică de atac în materie contravențională, fiind considerată o cale de atac ordinară „aptă de a fi utilizată împotriva tuturor sancțiunilor contravenționale, indiferent de motivele invocate"[4].

---

[1] A se vedea Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 46-47.

[2] În același sens este și art. 14 alin. (5) din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale, precum și art. 10 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii.

[3] De exemplu: Tribunalul București, Secția de contencios administrativ, decizia nr. 1510/1997; Tribunalul Prahova, Secția civilă, decizia nr. 1021/1998 etc.

[4] A se vedea Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 63.

Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 [în art. 31 alin. (1)], cât şi alte acte normative, prevăd că împotriva sancțiunii se poate face plângere.

Pot formula plângere nu numai contravenientul, ci şi persoana vătămată, dar numai în ceea ce priveşte despăgubirea şi cel căruia îi aparțin lucrurile confiscate, altul decât contravenientul, doar în ceea ce priveşte măsura confiscării [art. 31 alin. (2)].

De asemenea, au legitimitate procesuală activă şi alte persoane, de exemplu, moştenitorii persoanei indicate drept contravenient, iar excepția nulității absolute poate fi invocată de orice persoană care justifică un interes[1].

Conform art. 28 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului *au calitate procesuală activă* în cazul în care discriminarea se manifestă în domeniul lor de activitate şi aduce atingere unei comunități sau unui grup de persoane, precum şi în cazul în care discriminarea aduce atingere unei persoane fizice, dacă aceasta din urmă mandatează organizația în acest sens.

Art. 32 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 dispune că „Plângerea se depune la judecătoria în a cărei circumscripție a fost săvârşită contravenția"[2].

Plângerea suspendă executarea[3]; deci, este vorba de o suspendare de drept, în temeiul legii, fără să fie nevoie de o solicitare în acest sens. Simpla înregistrare a plângerii în termenul legal opreşte trecerea la executarea silită a amenzii aplicate, iar dacă aceasta a fost declanşată, va fi sistată pe calea contestației la executare.

Termenul în care trebuie depusă plângerea este de 15 zile; el începe să curgă de la data comunicării actului de constatare a contravenției şi de aplicare a sancțiunii şi se calculează pe zile libere [art. 181 alin. (1) pct. 2 din Codul de procedură civilă], ceea ce înseamnă că nu se iau în calcul nici ziua în din care el începe să curgă (*dies a qua*), nici ziua în care acesta se împlineşte (*dies ad quem*).

Plângerea împotriva procesului-verbal de constatare şi sancționare a contravenției, apelul formulat împotriva hotărârii judecătoreşti prin care s-a soluționat plângerea, precum şi orice alte cereri incidente sunt scutite de taxă judiciară de timbru[4].

Prin urmare, Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 instituie un singur organ competent să soluționeze plângerea împotriva sancțiunilor contravenționale şi anume, *judecătoria* în a cărei rază teritorială a fost săvârşită contravenția [art. 32 alin. (1)].

În cazul contravenției constând în „primirea la muncă a până la cinci persoane fără încheierea unui contract individual de muncă" [art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii], soluțiile Înaltei Curți de Casație şi Justiției, sunt contradictorii. Astfel, s-a decis, că fapta respectivă nu poate fi săvârşită decât la sediul angajatorului întrucât inacțiunea, ca element material al contravenției se comite la locul în care ar fi trebuit să se săvârşească acțiunea, conduita activă la care legea obligă. Aşa fiind, competența de soluționare a contestației împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției, aparține judecătoriei în a cărei rază de competență teritorială îşi are sediul angajatorul, iar nu judecătoria în a cărei rază de competență se află punctul de lucru unde a fost constatată contravenția[5]. Totodată, în sens contrar, s-a reținut: „Cum folosirea muncii fără forme legale constă în acțiunea imputată angajatorului

---

[1] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 554/1996, în „Dreptul" nr. 1/1997, p. 65.

[2] Art. 10[1] din Ordonanța Guvernului nr. 15/2002 privind aplicarea tarifului de utilizare şi a tarifului de trecere pe rețeaua de drumuri naționale din România (introdus prin Legea nr. 2/2013 – at. III), prevede în acelaşi sens: „plângerea, însoțită de copia procesului-verbal de constatare a contravenției se introduce la judecătoria în a cărei circumscripție domiciliază sau îşi are sediul contravenientul".

[3] A se vedea art. 32 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001.

[4] A se vedea art. 36 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001.

[5] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 1078/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, Editura Moroşan, Bucureşti, 2010, p. 449-450, decizia nr. 725/2011; Decizia nr. 725/2011.

care foloseşte muncă neangajată în condiţiile legii, locul săvârşirii contravenţiei este locul de muncă unde au fost depistate persoanele prestând munca în afara condiţiilor impuse de lege"[1].

Situaţia este nefirească, nu sunt de admis soluţii contrarii în aceeaşi materie aparţinând şi celei mai înalte instanţe din ţară.

„Primirea la muncă" în sine nu constituie faptă ilicită decât atunci când nu există înscrisul care atestă existenţa contractului individual de muncă. Prin urmare, lipsa acestuia este premiza care conduce la săvârşirea contravenţiei. Aşa fiind, şi având în vedere că angajatorul are obligaţia întocmirii înscrisului în discuţie, *locul săvârşirii contravenţiei nu poate fi decât sediul acestui angajator.*

Soluţionarea plângerii împotriva unei contravenţii impune participarea la judecată a agentului constatator[2].

Art. 34 alin. (1) din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2011 prevede: „Instanţa competentă să soluţioneze plângerea, după ce verifică dacă aceasta a fost introdusă în termen, ascultă pe cel care a făcut-o şi pe celelalte persoane citate, dacă aceştia s-au prezentat, administrează orice alte probe prevăzute de lege, necesare în vederea verificării legalităţii şi temeiniciei procesului-verbal, şi hotărăşte asupra sancţiunii, despăgubirii stabilite, precum şi asupra măsurii confiscării"[3]. De exemplu, atunci când judecătoria constată că faptei reţinute prin procesul-verbal îi lipseşte un element esenţial pentru angajarea răspunderii contravenţionale, şi anume vinovăţia, va admite plângerea şi va anula procesul-verbal[4].

Şi în materie contravenţională, la fel ca şi în cea penală, trebuie respectat principiul *non reformatio in pejus,* adică nu poate fi agravată situaţia în judecarea propriei căi de atac (de exemplu, să se aplice, cu ocazia judecării plângerii, o amendă mai mare etc.). Dar, este posibilă înlocuirea sancţiunii cu una mai uşoară, de pildă, amenda cu avertismentul, atunci când se apreciază că scopul coercitiv şi educativ al sancţiunii poate fi atins şi prin aplicarea unei sancţiuni nepecuniare[5]. Uneori, este avută în vedere şi starea materială precară a contravenientului[6].

230. Apelul. În conformitate cu art. 34 din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001, hotărârea prin care s-a soluţionat plângerea poate fi *atacată numai cu apel.* Textul este corelat cu art. 460 alin. (1) din Codul de procedură civilă – Legea nr. 134/2010, intrat în vigoare la 15 februarie 2013. Astfel, s-a decis, în litera şi spiritul legii, că „o plângere contravenţională înregistrată după intrarea în vigoare a noului Cod de procedură civilă va fi soluţionată după noua reglementare. Prin urmare, constatând că apelul este calea de atac ce ar trebui exercitată..., tribunalul a respins ca inadmisibil recursul..."; de la comunicarea deciziei părţilor în cauză va „curge termenul de atac pentru exercitarea apelului"[7].

Apelul, care suspendă executarea hotărârii, se soluţionează de secţia de contencios administrativ şi fiscal a tribunalului. Motivarea lui (în scris) nu este obligatorie, ci aceasta poate fi susţinută şi oral în faţa instanţei.

---

[1] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia I civilă, decizia nr. 4036/2012, *cit. supra.*

[2] Privind procedura soluţionării plângerii de către prima instanţă, a se vedea şi Mircea Ursuţa, *op. cit.*, p. 252-290.

[3] Textul a fost declarat constituţional prin Decizia nr. 182/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 361 din 18 iunie 2013).

[4] Tribunalul Timiş, dec. civ. nr. 1063/2014, în Andrei Pap, *op. cit.*, p. 198.

[5] S-a reţinut, de pildă, că „orice sancţiune juridică, inclusiv cea contravenţională, nu reprezintă în mijloc în sine, ci un mijloc de reglare a raporturilor sociale, de formare a unui spirit de responsabilitate, iar pentru aceasta nu e nevoie ca în toate cazurile să se aplice sancţiunea amenzii. Sancţiunile juridice nu constituie mijloace de răzbunare a societăţii, ci de prevenire a săvârşirii faptelor ilicite şi educare a persoanelor vinovate (Judecătoria Odorheiul Secuiesc, sentinţa civilă nr. 169/2009, în Alexandru Paul Coman, Nicoleta Moroşanu, *Contravenţia*, p. 467-469).

[6] Într-un caz, instanţa a avut în vedere venitul lunar redus al contravenientei şi faptul că are un copil în întreţinere (Judecătoria Târgu Jiu, sentinţa civilă nr. 89/2009, în Alexandru Paul Coman, Nicoleta Moroşanu, *Contravenţia*, p. 537-539).

[7] Tribunalul Timiş, dec. civ. nr. 81/2014, în Andrei Pap, *op. cit.*, p. 5.

§45. Unele reguli privind executarea sancțiunilor contravenționale

231. Prescripția executării sancțiunii[1]. Spre deosebire de prescripția aplicării sancțiunilor contravenționale, care duce la imposibilitatea sancționării, deşi fapta ilicită a fost comisă, în cazul prescripției executării sancțiunii, aceasta a fost aplicată, dar pentru că a trecut un anumit termen, ea nu mai poate fi executată.

Art. 14 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 5/2015, prevede că „executarea sancțiunilor contravenționale se prescrie dacă procesul-verbal de constatare a contravenției nu a fost comunicat contravenientului în termen de cel mult două luni de la data aplicării sancțiunii".

Prescripția poate fi constatată chiar şi la instanța învestită cu soluționarea plângerii contravenționale [art. 14 alin. (2)].

232. Executarea amenzii contravenționale. Se poate face pe două căi: de către contravenient din proprie inițiativă sau silit de către organele de executare[2].

De bunăvoie este executarea care intervine atunci când contravenientul achită suma cu care a fost amendat, după ce primeşte înştiințarea de plată odată cu procesul-verbal. Plata se face la C.E.C. sau la trezoreria finanțelor publice. Pentru a înceta orice urmărire împotriva contravenientului, el trebuie să predea o copie de pe chitanța de plată agentului constatator ori să o trimită prin poştă organului din care acesta face parte.

În cazul în care contravenientul nu se conformează şi nu achită de bunăvoie amenda la care a fost obligat, se procedează la executarea silită.

Atât procesul-verbal de stabilire şi sancționare a contravenției neatacat în instanță, cât şi hotărârea instanței prin care s-a soluționat plângerea constituie titluri executorii potrivit art. 37 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001. Aşa fiind, nu este necesară investirea cu formulă executorie în conformitate cu dispozițiile Codului de procedură civilă.

Competența executării silite a amenzii contravenționale aparține:

– organului din care face parte agentul constatator, ori de câte ori nu se exercită calea de atac împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției în termenul prevăzut de lege;

– de către instanța judecătorească, în urma soluționării plângerii.

Sumele provenite din amenzile aplicate persoanelor fizice se fac venit integral la bugetele locale[3], iar cele aplicate persoanelor juridice se fac venit la bugetul de stat sau la bugetul asigurărilor pentru şomaj[4].

Executarea se face în condițiile prevăzute de dispozițiile legale privind executarea creanțelor fiscale. Aşa fiind, dreptul de a cere executarea silită se prescrie în termen de 5 ani de la data de 1 ianuarie a anului următor celui în care a luat naştere acest drept [art. 131 alin. (1) din Codul de procedură fiscală][5].

Acest termen „se aplică şi creanțelor bugetare provenind din amenzi contravenționale" [alin. (2)].

În ipoteza în care contravenientul nu achită amenda şi nici nu poate fi executat silit se poate dispune înlocuirea acestei sancțiuni cu cea a „obligării contravenientului la prestarea unei activități în folosul comunității, indiferent dacă contravențiile săvârşite sunt prevăzute şi sancționate prin legi, ordonanțe ale Guvernului sau alte acte cu caracter normativ şi chiar dacă actul care stabileşte şi sancționează contravențiile nu prevede, alternativ cu sancțiunea amenzii, sancțiunea prestării unei activități în folosul comunității"[6].

---

[1] A se vedea Alexandru Țiclea, *op. cit.*, p. 77.

[2] A se vedea, pentru amănunte, Mircea Ursuța, *op. cit.*, p. 304-317.

[3] Art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, introdus prin Legea nr. 182/2006.

[4] Art. 117 din Legea nr. 76/2002.

[5] Republicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 513 din 31 iulie 2007, modificat ulterior.

[6] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secțiile Unite, Decizia nr. 7/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 126 din 18 februarie 2011).

Capitolul XXI

RĂSPUNDEREA PENALĂ

§1. Reglementarea şi particularităţile răspunderii penale în dreptul muncii

1. Reglementarea răspunderii penale în dreptul muncii. Răspunderea penală este reglementată de Codul muncii într-un capitol distinct (al V-lea), din Titlul al XI-lea, „Răspunderea juridică" (art. 264-265)[1].

Sunt în vigoare însă, şi alte acte normative, care reglementează infracţiuni susceptibile de a fi comise de părţile raporturilor de muncă, astfel:

– Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea şi combaterea evaziunii fiscale[2];

– Legea dialogului social nr. 62/2011[3];

– Ordonanţa Guvernului nr. 29/1997 privind Codul Aerian[4] etc.

Reglementarea unor fapte penale de Codul muncii, precum şi de alte acte normative cu incidenţă în materie justifică realitatea existenţei, în plan teoretic, a dreptului penal al muncii[5].

Se ştie, totodată, că în Codul penal sunt reglementate o serie de infracţiuni de serviciu sau care nu pot fi săvârşite decât la locul de muncă. Unele din infracţiunile statornicite anterior de Codul muncii (art. 261-263), au fost preluate sau modificate de actualul Cod penal.

2. Particularităţile răspunderii penale în dreptul muncii. Răspunderea penală în domeniul avut în vedere prezintă unele însuşiri proprii care o particularizează în raport cu răspunderea penală clasică. Există o serie de aspecte specifice ce privesc fapta ilicită, subiectele, conţinutul şi obiectul raportului de răspunderea penală[6].

Răspunderea în discuţie *presupune săvârşirea unei fapte ilicite*, a cărei caracteristică principală este că aceasta trebuie să constituie un ilicit penal şi anume o infracţiune[7]. De aceea, pentru a exista raportul juridic penal de constrângere sau de răspundere penală, este necesar ca fapta concret săvârşită şi interzisă de Codul muncii sau alte legi speciale să îndeplinească toate condiţiile cerute de norma de incriminare pentru acel tip de infracţiune.

---

[1] Aceste dispoziţii au fost modificate prin Legea nr. 187/2012 pentru punerea în aplicare a Codului penal - Legea nr. 286/2009 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 757 din 12 noiembrie 2012), modificată ulterior.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, modificată prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 45 din 26 ianuarie 2001, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 98/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din 8 aprilie 2014).

[5] Radu Răzvan Popescu, *Dreptul penal al muncii,* Editura Wolters Kluwer, Bucureşti, 2008.

[6] A se vedea pentru amănunte Ştefan Boboc, *Răspunderea penală în dreptul muncii*, Editura SITECH, Craiova, 2013.

[7] A se vedea: Constantin Mitrache, Cristian Mitrache, *Drept penal român, Partea generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 389; Olivian Mastacan, *Răspunderea penală a funcţionarului public*, ediţia a IV-a, revăzută şi adăugită, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 19-20; Viorel Paşca, *Drept penal. Partea generală*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 344.

Constatarea că fapta îndeplineşte condiţiile obiective şi subiective, prevăzute de norma incriminatoare pentru existenţa infracţiunii, reprezintă condiţia necesară şi suficientă pentru fundamentarea răspunderii juridice penale.

Subiectele răspunderii penale şi în domeniul muncii, sunt statul, pe de o parte şi infractorul, pe de altă parte. *Statul* reprezintă *subiectul activ,* care exercită constrângerea juridică prin aplicarea şi asigurarea realizării sancţiunii juridice, iar infractorul, care este denumit *subiect pasiv,* trebuie să suporte consecinţele faptei penale, adică aplicarea şi executarea sancţiunii.

Particularitatea statului, în calitate de subiect activ al răspunderii penale, este aceea că acţiunea sa de constrângere, întotdeauna necesară pentru soluţionarea raportului de răspundere penală, nu este posibilă fără intervenţia organelor judiciare, adică a celor de urmărire penală şi a organelor de justiţie. Singura excepţie o constituie infracţiunile pentru care se prevede expres că punerea în mişcare a acţiunii penale se face la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, caz în care dacă acesta nu introduce plângerea în termen, sau o retrage, conflictul de drept penal se stinge.

Subiectul pasiv al răspunderii penale în domeniul muncii se particularizează prin aceea că el poate fi o persoană care are calitatea *de salariat* sau pe cea de *angajator*. Rezultă că şi într-un caz şi în celălalt, *subiectul pasiv este întotdeauna calificat.*

Codul muncii şi alte acte normative reglementează răspunderea penală a angajatorului, care, ca regulă, este o persoană juridică.

Actualul Cod penal (Legea nr. 286/2009), consacră expres răspunderea penală a persoanei juridice.

Astfel se prevede: „persoana juridică, cu excepţia statului şi a autorităţilor publice, răspund penal pentru infracţiunile săvârşite în realizarea obiectului de activitate sau în interesul ori în numele persoanei juridice" [art. 135 alin. (1)].

Tot astfel, se dispune: „răspunderea penală a persoanei juridice nu exclude răspunderea penală a persoanei fizice care a contribuit la săvârşirea aceleiaşi fapte" [art. 135 alin. (3)].

Aşadar, legea penală statorniceşte o dublă pedeapsă pentru una şi aceeaşi infracţiune, aplicabilă atât persoanei juridice, cât şi angajatului (salariatului, funcţionarului etc.) vinovat de săvârşirea acelei fapte.

Pedeapsa principală care se poate aplica persoanei juridice este *amenda*[1].

Sunt prevăzute însă în cazul persoanelor fizice, inclusiv a angajatorilor:

- *pedepse principale* (detenţiunea pe viaţă, închisoarea, amenda – art. 53, art. 56-64);

- *pedeapsa accesorie*, constând în interzicerea exercitării unor drepturi, inclusiv de a ocupa o funcţie care implică exerciţiul autorităţii de stat (art. 54 şi art. 65);

- *pedepse complementare*, constând, de exemplu, în interzicerea dreptului de a ocupa funcţia, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfăşura activitatea de care cel în cauză s-a folosit pentru săvârşirea infracţiunii [art. 55 lit. a) şi art. 66 lit. g)].

Conţinutul raportului juridic de răspundere penală este alcătuit din drepturile şi obligaţiile corelative ale părţilor.

Statul, ca subiect activ, are dreptul de a trage la răspundere penală pe infractor pentru infracţiunea comisă şi de a-l constrânge să execute sancţiunea aplicată, dar şi obligaţia de a-l sancţiona pe infractor numai dacă vinovăţia sa a fost dovedită şi numai în limitele prevăzute de lege.

---

[1] Art. 136 prevede:
Pedepsele aplicabile persoanei juridice sunt principale şi complementare.
(2) Pedeapsa principală este amenda.
(3) Pedepsele complementare sunt:
a) dizolvarea persoanei juridice;
b) suspendarea activităţii sau a uneia dintre activităţile persoanei juridice pe o durată de la 3 luni la 3 ani;
c) închiderea unor puncte de lucru ale persoanei juridice pe o durată de la 3 luni la 3 ani;
d) interzicerea de a participa la procedurile de achiziţii publice pe o durată de la unu la 3 ani;
e) plasarea sub supraveghere judiciară;
f) afişarea sau publicarea hotărârii de condamnare.

Infractorul, ca subiect pasiv al răspunderii penale, are obligația de a răspunde pentru infracțiunea săvârșită și dreptul de a răspunde și de a fi sancționat numai în limitele legii.

Obiectul raportului de răspundere penal, constă, în general, în sancțiunea pe care statul o aplică persoanei care a săvârșit fapta ilicită. El se deosebește de celelalte forme de răspundere juridică prin specificul conduitei care i se impune subiectului pasiv și anume aceea de a suferi sancțiunea prevăzută de lege, adică pedeapsa.

§2. Infracțiunile reglementate de Codul muncii[1]

3. Stabilirea în mod repetat de salarii sub nivelul minim brut pe țară [art. 264 alin. (1)]. Potrivit acestui text, „constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală fapta persoanei, care în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă, salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut de lege".

Fapta poate fi comisă de către angajator (fie el persoană fizică sau juridică). Condiția pentru ca fapta să fie calificată drept infracțiune constă în *repetabilitatea* ei, adică să privească mai mulți salariați sau de mai multe ori același salariat.

În lipsa *repetabilității*, fapta constituie contravenție, așa cum dispune art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

4. Împiedicarea controlului organelor competente [art. 264 alin. (2) și (3)]. Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă „refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale, în scopul împiedicării verificărilor privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, în termen de cel mult 15 zile de la primirea celei de-a doua solicitări" [alin. (2)].

Constituie, de asemenea, infracțiune și se sancționează cu aceeași pedeapsă „împiedicarea sub orice formă a organelor competente de a intra, în condițiile prevăzute de lege, în sedii, incinte, spații, terenuri sau mijloace de transport pe care angajatorul le folosește în realizarea activității lui profesionale, pentru a efectua verificări privitoare la aplicarea reglementărilor generale și speciale în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă" [alin. (3)].

5. Primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea contractului individual de muncă [art. 264 alin. (4)][2]. Constituie o infracțiune ce se aseamănă cu contravenția reglementată de art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii[3]. Dar, ceea ce o diferențiază și-i conferă caracterul de pericol social specific, este numărul de angajați fără contract – peste 5 persoane („indiferent de cetățenia acestora")[4].

Infracțiunea se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă, fără deosebire între angajatorul persoană fizică și cel persoană juridică[5]. Stabilirea amenzii se face în conformitate cu art. 61 din Codul penal.

---

[1] A se vedea și Ștefan Boboc, *Răspunderea penală în dreptul muncii în contextul intrării în vigoare a noului Cod penal*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2014, p. 45-49.

[2] Textul a fost declarat constituțional prin Decizia Curții Constituționale nr. 182/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 361 din 18 iunie 2013).

[3] Prin Decizia nr. 548/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 110 din 13 februarie 2014), Curtea Constituțională a decis că acest text este conform cu legea fundamentală.

[4] În primele 6 luni ale anului 2012, „inspectorii de muncă au sesizat organele de cercetare penală pentru 1.043 de angajatori care foloseau mai mult de cinci persoane fără forme legale la angajare" (Conform ziarului „Click" din 1 august 2012, p. 12).

[5] În acest sens este și Decizia Curții Constituționale nr. 539/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 725 din 28 septembrie 2015).

Dacă munca prestată este de natură să pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea persoanei, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani [art. 265 alin. (3) din Codul muncii].

6. Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor (art. 265). Reglementarea acestei infracțiuni este o consecință a măsurilor prevăzute de lege pentru ocrotirea minorilor, care nu pot fi încadrați în muncă decât după dobândirea capacității juridice (restrânse sau depline, după caz), precum şi pentru protecția tinerilor salariați, în vârstă de până la 18 ani[1].

Infracțiunea are ca *obiect juridic special* relațiile sociale care asigură ocrotirea şi protecția minorilor şi tinerilor încadrați în muncă.

Subiectul activ al infracțiunii este *calificat,* el având calitatea de angajator. Desigur că în cazul persoanelor juridice (care constituie regula în domeniu) va răspunde penal, ca în cazul celorlalte infracțiuni reglementate de Codul muncii, reprezentantul legal al angajatorului (directorul general, administratorul, președintele consiliului de administrație, directorul executiv etc.), cel care a dispus încadrarea în muncă a celui în cauză sau folosirea lui pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor[2].

Subiectul pasiv este minorul încadrat în muncă, după caz, tânărul folosit la prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale.

Prin minor se înțelege persoana având vârsta de până la 18 ani. De exemplu, este săvârşită infracțiunea în discuție atunci când este încadrată în muncă o persoană având vârsta sub 15 ani, încălcându-se astfel, art. 13 alin. (3) din Codul muncii, sau având vârsta de 18 ani, dar folosită în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, cu nesocotirea dispozițiilor art. 13 alin. (5) din același Cod.

Sub aspect *subiectiv,* infracțiunea analizată poate fi săvârşită numai cu intenție (directă sau indirectă), deoarece atât „încadrarea" în muncă a minorilor cu respectarea condițiilor legale referitoare la regimul de muncă al acestora, cât şi „folosirea" lor pentru prestarea activității cu încălcarea acelorași prevederi legale sunt acțiuni şi presupun săvârşirea lor numai cu intenție. Într-adevăr, aşa cum se subliniază în literatura juridică[3], dacă legiuitorul ar fi dorit să sancționeze aceleași fapte săvârşite din culpă ar fi trebuit să prevadă, în mod expres, această posibilitate.

Pedeapsa prevăzută în cazul săvârşirii infracțiunii în discuție este închisoarea de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Acțiunea penală se pune în mişcare din oficiu. Cercetarea este efectuată de către organele de poliție sub supravegherea procurorului. În temeiul art. 35 din Codul de procedură penală, competența de soluționare a cauzei revine judecătoriei[4].

7. Primirea la muncă a unei persoane, aflată în situație de şedere ilegală în România, cunoscând că acesta este victimă a traficului de persoane [art. 265 alin. (2) şi (3)]. Aşadar, pentru ca fapta respectivă să constituie infracțiune trebuie îndeplinite două condiții:

- persoana în cauză să stea ilegal în țara noastră [adică fără permis (viză) de şedere, conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România şi Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă şi detaşarea străinilor pe teritoriul României];

---

[1] A se vedea art. 13, art. 124, art. 128, art. 134 alin. (2) din Codul muncii.

[2] Radu Popescu, *Infracțiuni referitoare la încadrarea în muncă a minorilor,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2008, p. 96-99.

[3] Ion Traian Ştefănescu, *Modificările Codului muncii – comentate – Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2005, p. 110-111.

[4] Radu Popescu, *op. cit.,* p. 99.

- angajatorul să cunoască (element subiectiv) că străinul este victimă a traficului de persoane.

Infracțiunea se sancționează cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Dacă munca prestată este de natură să îi pună în pericol viața, integritatea sau sănătatea acelei persoane, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani. Totodată, pot fi aplicate şi pedepse complementare.

8. Pedepse complementare. În cazul infracțiunii privind primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, precum şi a unei persoane, aflată în situație de şedere ilegală în România se prevede posibilitatea instanței de judecată de a aplica una dintre următoarele pedepse complementare:

„a) pierderea totală sau parțială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestații, ajutoare ori subvenții publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, pentru o perioadă de până la cinci ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziții publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parțială a prestațiilor, ajutoarelor ori subvențiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autoritățile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracțiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori a punctelor de lucru în care s-a comis infracțiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licențe de desfăşurare a activității profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării" [art. 265 alin. (4)].

Totodată, angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remunerație restantă datorate persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remunerației se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepția cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor şi contribuțiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajat legal, inclusiv penalitățile de întârziere şi amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăților restante în țara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condițiile legii" [art. 265 alin. (5)].

În cazul săvârşirii infracțiunii de către un subcontractant, atât contractantul principal cât şi orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoştință de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflați în situație de şedere ilegală, pot fi obligați de către instanță, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute mai sus [art. 265 alin. (6)].

§3. Infracțiuni reglementate de Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea şi combaterea evaziunii fiscale[1]

9. Acest act normativ prevede mai multe infracțiuni susceptibile a fi comise *de diverse categorii de unități (societăți, regii autonome etc.) în activitatea lor financiar-contabilă, fiscală sau vamală,* astfel:

– „Constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 6 ani refuzul nejustificat al unei persoane de a prezenta organelor competente documentele legale şi

[1] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, modificată prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

bunurile din patrimoniu, în scopul împiedicării verificărilor financiare, fiscale sau vamale, în termen de cel mult 15 zile de la somație" (art. 4);

– „Constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 6 ani împiedicarea, sub orice formă, a organelor competente de a intra, în condițiile prevăzute de lege, în sedii, incinte ori pe terenuri, cu scopul efectuării verificărilor financiare, fiscale sau vamale" (art. 5);

– „Constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 ani la 10 ani şi interzicerea unor drepturi stabilirea cu rea-credință de către contribuabil a impozitelor, taxelor sau contribuțiilor, având ca rezultat obținerea, fără drept, a unor sume de bani cu titlu de rambursări sau restituiri de la bugetul general consolidat ori compensări datorate bugetului general consolidat" (art. 8).

– „Constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 2 ani la 8 ani şi interzicerea unor drepturi următoarele fapte săvârşite în scopul sustragerii de la îndeplinirea obligațiilor fiscale:

a) ascunderea bunului ori a sursei impozabile sau taxabile;

b) omisiunea, în tot sau în parte, a evidențierii, în actele contabile ori în alte documente legale, a operațiunilor comerciale efectuate sau a veniturilor realizate;

c) evidențierea, în actele contabile sau în alte documente legale, a cheltuielilor care nu au la bază operațiuni reale ori evidențierea altor operațiuni fictive;

d) alterarea, distrugerea sau ascunderea de acte contabile, memorii ale aparatelor de marcat electronice fiscale sau de alte mijloace de stocare a datelor;

e) executarea de evidențe contabile duble, folosindu-se înscrisuri sau alte mijloace de stocare a datelor;

f) sustragerea de la efectuarea verificărilor financiare, fiscale sau vamale, prin nedeclararea, declararea fictivă ori declararea inexactă cu privire la sediile principale sau secundare ale persoanelor verificate;

g) substituirea, degradarea sau înstrăinarea de către debitor ori de către terțe persoane a bunurilor sechestrate în conformitate cu prevederile Codului de procedură fiscală şi ale Codului de procedură penală" [art. 9 alin. (1)].

§4. Infracțiunile reglementate de Legea dialogului social nr. 62/2011[1]

10. Împiedicarea sau obligarea unui angajat sau un grup de angajați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei [art. 218 alin. (1)]. Incriminarea acestei infracțiuni este o consecință a dispozițiilor art. 234 alin. (2) din Codul muncii şi art. 191 alin. (1) din Legea dialogului social, conform cărora „participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe"[2].

Latura obiectivă a acestei infracțiuni conță în acțiuni de amenințare sau violențe cu scopul de a împiedica sau obliga unui angajat sau mai mulți angajați, după caz:

- să participe la grevă ori să nu participe;
- să muncească ori să nu muncească în timpul grevei.

Subiect activ al acestei infracțiuni poate fi orice persoană, salariat sau nu al acelei unități, organizatori sau nu ai grevei, reprezentanți ai angajatorului etc.

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

[2] Numai că datorită unor omisiuni şi neglijențe de tehnică legislativă, aceeaşi faptă este calificată de art. 260 alin. (1) lit. c) din Codul muncii ca fiind contravenție.

Subiectul pasiv este calificat; sunt angajații asupra cărora se exercită amenințările sau violențele cu scopul de a-i determina, frângându-le voința, să acționeze în sensul dorit de făptuitor[1].

Infracțiunea se sancționează alternativ: cu *închisoare de la 3 luni la 2 ani*, sau amendă.

11. Limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor prin condiționări sau constrângeri [art. 218 alin. (2)]. Rațiunea acestei infracțiuni constă în „protecția legii" intitulată de art. 9 din acelaşi act normativ acordată membrilor organelor de conducere alese ale sindicatelor, „contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcției lor".

Aşadar, *subiectul pasiv* al infracțiunii este calificat, având calitatea de membru ales în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Latura obiectivă constă în acțiunea de condiționare sau constrângere, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției de către liderii sindicali.

Prin *condiționare* se înțelege îngrădirea exercițiului liber al atribuțiilor unui lider de sindicat, în sensul de a i se pretinde de a-şi îndeplini sarcinile într-un anumit mod, în caz contrar el sau organizația pe care o reprezintă urmând a suferi un anumit prejudiciu.

Constrângerea înseamnă acțiunea de a sili pe un lider de sindicat să desfăşoare o activitate pe care nu ar face-o de bunăvoie, contrară voinței sale, obligat, forțat sau somat.

Aşadar, această infracțiune, sub aspectul laturii obiective, se poate realiza prin două modalități distincte: condiționarea sau constrângerea.

Latura subiectivă. Pentru existența acestei infracțiuni este absolut necesar, ca forma de vinovăție să se realizeze numai prin intenție calificată, respectiv, în scopul limitării exercitării atribuțiilor funcției de către liderii sindicali.

Şi această infracțiune se sancționează alternativ: cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă, dacă fapta nu constituie o infracțiune mai gravă.

12. Declararea grevei de către organizatori, cu încălcarea condițiilor prevăzute de art. 191 alin. (1) sau la art. 202-205 [art. 218 alin. (4)]. Art. 191 alin. (1) consacră libertatea participării la grevă; în art. 202 sunt prevăzute categoriile de persoane care nu pot declara grevă (procurori, judecători, personal militar, şi personalul cu statut special), iar în art. 203-205 sunt enumerate persoanele care pot declara grevă doar în anumite condiții (cele din transporturi, din unitățile sanitare şi de asistență socială etc.).

Obiectul juridic special al infracțiunii este constituit din valorile sociale ocrotite de lege, precum şi protecția unităților şi populației prin interdicția sau limitarea declarării grevei în anumite sectoare de activitate.

Subiectul activ al infracțiunii are o calitate specială şi anume, aceea de organizator al grevei. Deci, suntem în prezența unui subiect calificat.

Pentru a înțelege noțiunea de organizatori ai grevei trebuie avute în vedere dispozițiile art. 183 din Legea dialogului social nr. 62/2011, potrivit căruia „hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective" [alin. (1)], iar unele „nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului" [alin. (2)].

Aşa fiind, pot avea calitatea de *subiect activ* al infracțiunii pe care o analizăm:

a) în cazul în care hotărârea de declarare a grevei se ia de către sindicatul reprezentativ, calitatea menționată o pot avea membrii de sindicat, inclusiv cei din conducerea organizației, care au luat acea hotărâre;

---

[1] A se vedea şi Ştefan Boboc, *Considerații privind infracțiunile reglementate de Legea nr. 62/2011 a dialogului social*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2013, p. 47-58.

b) în cazul în care nu există un asemenea sindicat şi greva e organizată de reprezentanţii angajaţilor, ei vor avea calitatea de subiect activ al infracţiunii, precum şi, din raţiuni de simetrie juridică, cei ce au hotărât declararea grevei.

Rezultă că subiectul activ al acestei infracţiuni se prezintă într-o formă compusă din mai multe persoane fizice, cărora le revine în egală măsură răspunderea penală prevăzută de art. 218 alin. (4) din Legea nr. 62/2011. În aceste condiţii pot fi sancţionaţi toţi liderii şi membrii sindicatului care au votat pentru declararea grevei cu încălcarea condiţiilor legale, precum, şi după caz, salariaţii neorganizaţi în sindicate participanţi la o grevă declarată cu încălcarea reglementărilor menţionate, pe considerentul că din moment ce participă la grevă, ei au votat şi pentru declararea ei.

Calitatea de *subiect pasiv* al infracţiunii o oare, ca regulă generală, unitatea, deci angajatorul unde a avut loc greva, dar şi persoanele afectate de declararea ilegală a grevei (salariaţii neparticipanţi la grevă).

Aşadar, nu numai subiectul activ al infracţiunii în discuţie este pluripersonal, ci şi subiectul pasiv.

Latura obiectivă a infracţiunii constă în acţiunea organizatorilor grevei concretizată în declararea grevei cu încălcarea dispoziţiilor legale sau de a nesocoti interdicţiile ori limitările privind declararea grevei.

Infracţiunea este instantanee, de pericol. Drept consecinţă nu este susceptibilă a fi comisă sub forma tentativei. Este lipsit de relevanţă dacă declararea grevei a fost sau nu urmată de încetarea lucrului, starea de pericol producându-se prin simpla declarare a grevei.

În cazul acestei infracţiuni *vinovăţia* autorilor se manifestă sub forma intenţiei, care poate fi directă sau indirectă.

Pedeapsa prevăzută pentru această infracţiune este închisoarea de la o lună la un an sau amenda, dacă fapta nu constituie o infracţiune mai gravă.

§5. Infracţiunile reglementate de Ordonanţa Guvernului nr. 29/1997 privind Codul aerian civil[1]

13. Conţinutul legal al infracţiunilor. Codul aerian, care se aplică tuturor activităţilor aeronautice civile, incriminează mai multe infracţiuni, susceptibile a fi săvârşite, ca principiu, de personalul care desfăşoară astfel de activităţi şi anume:

– încălcarea de către personalul aeronautic civil a îndatoririlor de serviciu sau neîndeplinirea lor, dacă fapta este de natură să pună în pericol siguranţa zborului se pedepseşte cu închisoare de la un an la 5 ani (art. 98);

– încredinţarea comenzilor aeronavei civile de către pilotul comandant unei persoane neautorizate, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 10 ani şi interzicerea unor drepturi [art. 99 alin. (1)];

– părăsirea fără aprobare a postului de către orice membru al echipajului de conducere sau de către personalul ce asigură direct informarea, dirijarea şi controlul traficului aerian, dacă fapta este de natură să pună în pericol siguranţa zborului, se pedepseşte cu închisoare de la 2 la 7 ani şi interzicerea unor drepturi [art. 99 alin. (2)];

– efectuarea serviciului de către personalul aeronautic civil sub influenţa băuturilor alcoolice sau a altor substanţe interzise de autoritatea de reglementare (se consideră sub influenţa băuturilor alcoolice personalul care are o îmbibaţie alcoolică în sânge de până la 0,8‰), se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă, dacă fapta este

[1] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 45 din 26 ianuarie 2001, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 98/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 506 din 8 iulie 2014).

săvârşită de personalul aeronautic navigant, limitele speciale ale pedepsei se majorează cu jumătate [art. 101 alin. (1), (3) şi (4)];

– Refuzul de a se supune sau sustragerea persoanelor prevăzute mai sus de a se supune de la prelevarea de mostre biologice necesare în vederea stabilirii concentraţiei de alcool ori a prezenţei unor substanţe interzise de autoritatea de reglementare constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la un an la 5 ani [art. 101 alin. (1), (3) şi (4)];

– efectuarea serviciului având o îmbibaţie alcoolică de peste 0,80 g/l alcool pur în sânge de către personalul aeronautic civil se pedepseşte cu închisoare de la un an la 5 ani şi interzicerea unor drepturi [art. 101 alin. (2)];

– pilotarea unei aeronave de către o persoană care nu deţine documentele de certificare prevăzute de reglementările în vigoare pentru pilotarea aeronavei respective se pedepseşte cu închisoare de la un an la 5 ani sau cu amendă, iar dacă fapta a pus în pericol siguranţa altor zboruri, sănătatea publică sau protecţia mediului, pedeapsa este închisoarea de la 2 la 7 ani (art. 102);

– exploatarea unei aeronave fără ca aceasta să posede un certificat de înmatriculare/identificare şi un certificat/autorizaţie de navigabilitate ori documente echivalente se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 1 an sau cu amendă [art. 103 alin. (1) lit. a)];

– inscripţionarea neconformă cu certificatul de înmatriculare sau identificare ori suprimarea mărcilor de inscripţionare se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă [art. 103 alin. (1) lit. b)];

– nerespectarea restricţiilor impuse prin reglementările specifice referitoare la zonele supuse servituţilor aeronautice sau prin avizele emise de Ministerul Transporturilor, de către persoanele fizice şi juridice prevăzute la art. 78, dacă fapta este de natură să pună în pericol siguranţa zborului se pedepseşte cu închisoarea de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă [art. 103 alin. (2) lit. a)];

– efectuarea de operaţiuni de transport aerian public fără deţinerea licenţei de transport aerian şi/sau a certificatului de operator prevăzute la art. 50 alin. (1), dacă fapta este de natură să pună în pericol siguranţa zborului se pedepseşte cu închisoarea de la de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă [art. 103 alin. (2) lit. b)];

– comunicarea de informaţii false, care pune în pericol siguranţa zborului, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 10 ani şi interzicerea unor drepturi (art. 106);

– săvârşirea, cu ajutorul unui dispozitiv, al unei arme sau al unei substanţe, a unui act de violenţă împotriva unei persoane aflate într-un aeroport civil, dacă fapta pune în pericol sau este de natură a pune în pericol siguranţa şi securitatea în acest aeroport, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă [art. 107 alin. (1)];

– săvârşirea oricărui act de violenţă fizică sau psihică asupra unei persoane aflate la bordul unei aeronave civile în zbor sau în pregătire de zbor se pedepseşte cu închisoare de la un an la 5 de ani şi interzicerea unor drepturi. Dacă fapta a fost săvârşită asupra personalului navigant, pedeapsa este închisoarea de la 2 la 7 ani şi interzicerea unor drepturi [art. 107 alin. (2) şi (3)];

– distrugerea sau deteriorarea gravă, cu ajutorul unui dispozitiv, al unei arme sau al unei substanţe, a instalaţiilor unui aeroport civil ori a unei aeronave care nu este în serviciu, dar se află pe un aeroport, precum şi întreruperea serviciilor de aeroport, dacă fapta compromite sau este de natură a compromite siguranţa şi securitatea în acest aeroport, se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 7 ani [art. 108 alin. (1)];

– distrugerea sau deteriorarea instalaţiilor ori a serviciilor de navigaţie aeriană sau perturbarea funcţionării acestora, dacă fapta este de natură să pună în pericol siguranţa zborului, se pedepseşte cu închisoare de la 5 la 12 ani şi interzicerea unor drepturi [art. 108 alin. (2)];

– distrugerea unei aeronave în serviciu sau cauzarea de deteriorări care o fac indisponibilă de zbor ori care sunt de natură să îi pună în pericol siguranţa în zbor se pedepseşte cu închisoare de la 5 la 12 ani şi interzicerea unor drepturi [art. 108 alin. (3)];

– plasarea sau înlesnirea plasării pe o aeronavă civilă, prin orice mijloc, a unui dispozitiv sau a unei substanțe capabile să distrugă acea aeronavă sau să îi producă deteriorări care o fac inaptă de zbor ori care sunt de natură să pericliteze siguranța acesteia în zbor se pedepsește cu închisoare de la 7 la 18 ani și interzicerea unor drepturi [art. 108 alin. (4)];

– preluarea fără drept a unei aeronave, prin orice mijloace, precum și exercitarea fără drept a controlului asupra aeronavei se pedepsește cu închisoare de la 7 la 18 ani și interzicerea unor drepturi (art. 109).

14. Caracterizarea generală a infracțiunilor. *Obiectul juridic special* al infracțiunilor menționate constă în valorile sociale specifice protejate prin normele de incriminare referitoare la îndeplinirea îndatoririlor de serviciu de către personalul aeronautic civil, în condițiile stabilite în Codul aerian și pentru preîntâmpinarea unor accidente sau evenimente de natură să pună în pericol siguranța zborului.

Subiectul activ este de regulă calificat: cel care exercită atribuțiile de serviciu și care poate avea și calitatea de salariat – respectiv funcționar[1].

Participația penală este posibilă în toate formele sale, cu mențiunea că nu vor putea fi coautori decât persoanele care au calitatea cerută de lege pentru autor.

Subiectul pasiv al infracțiunilor este fie statul, fie persoanele fizice și persoanele juridice lezate prin săvârșirea actelor infracționale.

Sub aspectul *elementului material,* infracțiunile se realizează printr-o acțiune sau inacțiune și constă în încălcarea îndatoririlor de serviciu sau neîndeplinirea acestor îndatoriri de către personalul aeronautic civil.

Privind *latura subiectivă*, ele se săvârșesc, de regulă, numai cu intenție.

Tentativa la infracțiunile de mai sus se pedepsește [art. 111 alin. (1)].

§6. Infracțiuni de serviciu și alte infracțiuni ce pot fi săvârșite la locul de muncă reglementate de Codul penal[2]

15. Enumerare. Actualul Cod penal (Legea nr. 286/2009) prevede, în Titlul V Infracțiuni de corupție și de serviciu:

– luarea de mită (art. 289);
– delapidarea (art. 295);
– purtarea abuzivă (art. 296);
– abuzul în serviciu (art. 297);
– neglijența în serviciu (art. 298);
– folosirea abuzivă a funcției în scop sexual (art. 299);
– uzurparea funcției (art. 300);
– conflictul de interese (art. 301);
– violarea secretului corespondenței (art. 302);
– divulgarea informațiilor secrete de stat (art. 303);
– divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice (art. 304);
– neglijența în păstrarea informațiilor (art. 305);
– obținerea ilegală de fonduri (art. 306);
– deturnarea de fonduri (art. 307).

[1] În înțelesul art. 175 din Codul penal.

[2] A se vedea pentru aceste infracțiuni: Petre Dungan, Tiberiu Medeanu, Viorel Paşca, *Drept penal. Partea specială,* Vol. II, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 5-101; Vasile Păvăleanu, *Drept penal special,* Editura Universul Juridic, București, 2014, p. 334-400.

Distinct, în alte titluri ale Codului, sunt prevăzute şi alte infracţiuni care pot fi săvârşite în exercitarea sarcinilor de serviciu, de exemplu:

- supunerea la muncă forţată sau obligatorie (art. 212);
- hărţuirea sexuală (art. 223);
- gestiunea frauduloasă (art. 242);
- deturnarea licitaţiilor publice (art. 246);
- acceptarea operaţiunilor financiare efectuate în mod fraudulos (art. 251);
- cercetarea abuzivă (art. 280)[1];
- neexecutarea hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui salariat [art. 287 lit. d)];
- neexecutarea hotărârii judecătoreşti privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată [art. 287 lit. e)];
- neluarea măsurilor legale de securitate şi sănătate în muncă (art. 349);
- nerespectarea măsurilor legale de securitate şi sănătate în muncă (art. 350) etc.

16. Luarea de mită. Fapta funcţionarului public care, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, pretinde ori primeşte bani sau alte foloase care nu i se cuvin ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase, în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în îndatoririle sale de serviciu sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 10 ani şi interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcţie publică ori de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârşit fapta [art. 289 alin. (1)].

17. Delapidarea. Constă în însuşirea, folosirea sau traficarea de către un funcţionar public, în interesul său ori pentru altul, de bani, valori sau alte bunuri pe care le gestionează sau le administrează. Pedeapsa constă în închisoarea de la 2 la 7 ani şi interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcţie publică. Tentativa se pedepseşte (art. 295).

18. Purtarea abuzivă. Este definită în art. 296: întrebuinţarea de expresii jignitoare faţă de o persoană de către cel aflat în exercitarea atribuţiilor de serviciu se pedepseşte cu închisoare de la o lună la 6 luni sau cu amendă.

Ameninţarea ori lovirea sau alte violenţe săvârşite în condiţiile de mai sus se sancţionează cu pedeapsa prevăzută de lege pentru acea infracţiune, ale cărei limite speciale se majorează cu o treime.

19. Abuzul în serviciu. Reprezintă fapta funcţionarului public care, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, nu îndeplineşte un act sau îl îndeplineşte în mod defectuos şi prin aceasta cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane fizice sau ale unei persoane juridice.

Infracţiunea se pedepseşte cu închisoarea de la 2 la 7 ani şi interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcţie publică.

Cu aceeaşi pedeapsă se sancţionează şi fapta funcţionarului public care, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, îngrădeşte exercitarea unui drept al unei persoane ori creează pentru aceasta o situaţie de inferioritate pe temei de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, orientare sexuală, apartenenţă politică, avere, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecţie HIV/SIDA (art. 297).

20. Neglijenţa în serviciu. Încălcarea din culpă de către un funcţionar public a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau prin îndeplinirea ei defectuoasă, dacă prin aceasta se cauzează o pagubă ori o vătămare a drepturilor sau intereselor legitime ale unei persoane

[1] A se vedea pentru unele din aceste infracţiuni, Olivian Mastacan, *Răspunderea penală a funcţionarului public*, p. 84-181; Ovidiu Predescu, Angela Hărăstăsanu, *Drept penal. Partea specială*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 245-290.

fizice sau ale unei persoane juridice, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă (art. 298)[1].

21. Folosirea abuzivă a funcţiei în scop sexual. Constă în fapta funcţionarului public care, în scopul de a îndeplini, a nu îndeplini, a urgenta ori a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri, pretinde ori obţine favoruri de natură sexuală de la o persoană interesată direct sau indirect de efectele acelui act de serviciu. Pedeapsa prevăzută este închisoarea de la 6 luni la 3 ani şi interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcţie publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârşit fapta.

Pretinderea sau obţinerea de favoruri de natură sexuală de către un funcţionar public care se prevalează sau profită de o situaţie de autoritate ori de superioritate asupra victimei, ce decurge din funcţia deţinută, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă şi interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcţie publică sau de a exercita profesia sau activitatea în executarea căreia a săvârşit fapta (art. 299).

22. Uzurparea funcţiei. Reprezintă fapta funcţionarului public care, în timpul serviciului, îndeplineşte un act ce nu intră în atribuţiile sale, dacă prin aceasta s-a produs una dintre urmările prevăzute în art. 297. Infracţiunea se pedepseşte cu închisoare de la unu la 5 ani sau cu amendă (art. 300).

23. Conflictul de interese. Constituie o astfel de infracţiune fapta funcţionarului public care, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, a îndeplinit un act ori a participat la luarea unei decizii prin care s-a obţinut, direct sau indirect, un folos patrimonial, pentru sine, pentru soţul său, pentru o rudă ori pentru un afin până la gradul II inclusiv sau pentru o altă persoană cu care s-a aflat în raporturi comerciale ori de muncă în ultimii 5 ani sau din partea căreia a beneficiat ori beneficiază de foloase de orice natură. Pedeapsa constă în închisoarea de la unu la 5 ani şi interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcţie publică [art. 301 alin. (1)].

24. Violarea secretului corespondenţei. Este reglementată de art. 302, conform căruia deschiderea, sustragerea, distrugerea sau reţinerea, fără drept, a unei corespondenţe adresate altuia, precum şi divulgarea fără drept a conţinutului unei asemenea corespondenţe, chiar atunci când aceasta a fost trimisă deschisă ori a fost deschisă din greşeală, se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.

Interceptarea, fără drept, a unei convorbiri sau a unei comunicări efectuate prin telefon sau prin orice mijloc electronic de comunicaţii se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă.

Dacă faptele prevăzute mai sus au fost săvârşite de un funcţionar public care are obligaţia legală de a respecta secretul profesional şi confidenţialitatea informaţiilor la care are acces, pedeapsa este închisoarea de la unu la 5 ani şi interzicerea unor drepturi.

25. Divulgarea informaţiilor secrete de stat. Potrivit art. 303 divulgarea, fără drept, a unor informaţii secrete de stat, de către cel care le cunoaşte datorită atribuţiilor de serviciu, dacă prin aceasta sunt afectate interesele unei persoane juridice dintre cele prevăzute în art. 176, se pedepseşte cu închisoarea de la 2 la 7 ani şi interzicerea exercitării unor drepturi.

Deţinerea, fără drept, în afara îndatoririlor de serviciu, a unui document ce conţine informaţii secrete de stat, dacă poate afecta activitatea uneia dintre persoanele juridice prevăzute în art. 176, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă [art. 303 alin. (1) şi (2)].

[1] Într-un caz s-a decis că reprezintă infracţiunea de neglijenţă în serviciu fapta poliţistului, însărcinat cu evidenţa proceselor verbale de contravenţie şi valorificarea lor prin dare în plată, de a nu-şi îndeplini timp de peste un an această obligaţie, cu urmarea că amenzi contravenţionale de peste 150 de milioane lei s-au prescris (Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia penală, decizia 5204/2004, în „Dreptul" nr. 3/2006, p. 281-282).

26. Divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice. Art. 304 dispune divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, de către cel care le cunoaşte datorită atribuțiilor de serviciu, dacă prin aceasta sunt afectate interesele sau activitatea unei persoane, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 3 ani sau cu amendă.

Divulgarea, fără drept, a unor informații secrete de serviciu sau care nu sunt destinate publicității, de către cel care ia cunoştință de acestea, se pedepseşte cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă.

Dacă, urmare a faptei prevăzute mai sus, s-a săvârşit o infracțiune împotriva investigatorului sub acoperire, a martorului protejat sau a persoanei incluse în Programul de protecție a martorilor, pedeapsa este închisoarea de la 2 la 7 ani, iar dacă s-a comis cu intenție o infracțiune contra vieții, pedeapsa este închisoarea de la 5 la 12 ani.

27. Neglijența în păstrarea informațiilor. Constă în neglijența care are drept urmare distrugerea, alterarea, pierderea sau sustragerea unui document ce conține informații secrete de stat, precum şi în neglijența care a prilejuit altei persoane aflarea unei asemenea informații. Pedeapsa constă în închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă [art. 305 alin. (1)].

28. Obținerea ilegală de fonduri. Folosirea ori prezentarea de documente sau date false, inexacte ori incomplete, pentru primirea aprobărilor sau garanțiilor necesare acordării finanțărilor obținute sau garantate din fonduri publice, dacă are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri, se pedepseşte cu închisoarea de la 2 la 7 ani [art. 306 alin. (1)].

29. Deturnarea de fonduri. Este reglementată de art. 307, potrivit căruia „schimbarea destinației fondurilor băneşti ori a resurselor materiale alocate unei autorități publice sau instituții publice, fără respectarea prevederilor legale, se pedepseşte cu închisoarea de la unu la 5 ani.

Cu aceeaşi pedeapsă se sancționează şi schimbarea, fără respectarea prevederilor legale, a destinației fondurilor provenite din finanțările obținute sau garantate din fonduri publice."

30. Supunerea la muncă forțată sau obligatorie. Reprezintă „fapta de a supune o persoană, în alte cazuri decât cele prevăzute de dispozițiile legale, la prestarea unei munci împotriva voinței sale sau la o muncă obligatorie se pedepseşte cu închisoarea de la unu la 3 ani" (art. 212).

31. Hărțuirea sexuală. Este definită de art. 223 alin. (1) din „pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă".

32. Gestiunea frauduloasă. Constă în „pricinuirea de pagube unei persoane, cu ocazia administrării sau conservării bunurilor acesteia, de către cel care are ori trebuie să aibă grija administrării sau conservării acelor bunuri se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă" [art. 242 alin. (1)].

33. Deturnarea licitațiilor publice. Potrivit art. 246 din Codul penal, „fapta de a îndepărta, prin constrângere sau corupere, un participant de la o licitație publică ori înțelegerea între participanți pentru a denatura prețul de adjudecare se pedepseşte cu închisoarea de la unu la 5 ani".

34. Acceptarea operațiunilor financiare efectuate în mod fraudulos. Art. 251 alin. (1) din Codul penal prevede: „Acceptarea unei operațiuni de retragere de numerar, încărcare sau descărcare a unui instrument de monedă electronică ori de transfer de fonduri, cunoscând că este efectuată prin folosirea unui instrument de plată electronică falsificat sau utilizat fără consimțământul titularului său, se pedepseşte cu închisoarea de la unu la 5 ani".

35. Cercetarea abuzivă. Art. 280 din Codul penal dispune: „Întrebuințarea de promisiuni, amenințări sau violențe împotriva unei persoane urmărite sau judecate într-o cauză penală, de către un organ de cercetare penală, un procuror sau un judecător, pentru a o determina să dea ori să nu dea declarații, să dea declarații mincinoase ori să își retragă declarațiile, se pedepsește cu închisoarea de la 2 la 7 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică" [alin. (1)].

„Cu aceeași pedeapsă se sancționează producerea, falsificarea ori ticluirea de probe nereale de către un organ de cercetare penală, un procuror sau un judecător" [alin. (2)].

36. Neexecutarea hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui salariat [art. 287 lit. d)][1]. *Obiectul juridic special* al acestei infracțiuni este constituit din acele relații sociale privind dreptul la muncă sub aspectul reintegrării în muncă a salariatului, măsură dispusă printr-o hotărâre judecătorească.

Chiar dacă textul legal nu prevede în mod expres cine anume este obligat la punerea în executare a unei hotărâri judecătorești de reintegrare în muncă a unui salariat, se înțelege că această obligație revine angajatorului. Și în cazul acestei infracțiuni *subiectul activ* este unul calificat.

Subiectul pasiv, ca și la infracțiunea anterioară, nu poate fi altul decât salariatul care nu și-a putut valorifica dreptul de reintegrare în muncă stabilit printr-o hotărâre judecătorească definitivă și executorie.

Elementul material al infracțiunii, constă dintr-o inacțiune și anume, neexecutarea unei hotărâri judecătorești privind reintegrarea în muncă a salariatului.

Pentru existența acestei infracțiuni, rezultă că trebuie îndeplinite mai multe condiții:

a) să existe o hotărâre judecătorească, adică legiuitorul a avut în vedere acea categorie de hotărâri care se bucură de autoritate de lucru judecat;

b) hotărârea judecătorească să aibă ca obiect reintegrarea în muncă. Pentru a se realiza elementul material al laturii obiective în cazul acestei infracțiuni, este necesară intervenția salariatului cu o cerere, adresată angajatorului, prin care să-i solicite reintegrarea în muncă conform hotărârii judecătorești;

c) angajatorul să refuze executarea hotărârii judecătorești. Dacă angajatorul în urma cererii salariatului refuză să-l reintegreze în muncă într-un termen rezonabil, comite infracțiunea în discuție și astfel va putea fi tras la răspundere penală. Pentru a evita orice fel de neînțelegeri legate de termenul în care angajatorul să-și îndeplinească obligația de reintegrare, *de lege ferenda, propunem să se prevadă un termen de 15 zile calendaristice,* același ca și în cazul anterior.

Fapta penală poate fi comisă cu intenție, din culpă, sau cu intenție depășită [art. 16 alin. (2) din Codul penal].

Pedeapsa prevăzută de lege pentru această infracțiune este închisoarea de la 6 luni la 1 an sau amenda.

Acțiunea penală, conform art. 287 alin. (2) din Codul penal, se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate.

Termenul de introducere a plângerii este cel prevăzut de art. 296 din Codul de procedură penală, adică 3 luni din ziua în care persoana vătămată a aflat despre săvârșirea faptei, iar plângerea se adresează organului de cercetare penală sau procurorului, conform art. 295 alin. (2) din același cod.

37. Neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată [art. 287 lit. e)][2]. Infracțiunea are ca *obiect juridic special* relațiile sociale care asigură autoritatea

[1] A se vedea în acest sens și Adelina Oana Duțu, *Infracțiuni privind nerespectarea hotărârilor judecătorești în materia raporturilor de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2014, p. 22-24.

[2] *Ibidem,* p. 24-26.

hotărârilor judecătoreşti. Acest obiect este complex, deoarece prin săvârşirea faptei se încalcă şi alte relaţii sociale referitoare la drepturile persoanelor care se realizează prin hotărâri judecătoreşti, în speţă, plata salariilor.

De remarcat este că textul nu are în vedere şi plata despăgubirilor cuvenite în cazul anulării concedierii în temeiul art. 80 alin. (1) din Codul muncii. Este o omisiune a legiuitorului, de aceea se impune completarea lui în acest sens.

Subiectul activ al acestei infracţiuni nu poate fi decât angajatorul, este vorba deci de un subiect activ *calificat.* El are obligaţia de a plăti salariile angajaţilor săi în baza unei hotărâri judecătoreşti definitive. Desigur că răspunderea penală va reveni, în cazul persoanelor juridice, funcţionarului (salariatului) din cadrul acesteia, care îl reprezintă pe angajator în relaţiile cu terţii, vinovat de neplata salariului în termenul stipulat de lege.

Subiectul pasiv este, în primul rând, angajatul care nu şi-a putut valorifica o hotărâre judecătorească definitivă privind plata salariilor şi în al doilea rând, statul, deoarece prin nerespectarea unei hotărâri judecătoreşti sunt lezate valorile sociale legate de înfăptuirea justiţiei.

Elementul material al infracţiunii se prezintă sub forma unei inacţiuni şi anume, neexecutarea hotărârii judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată.

Rezultă că pentru existenţa acestei infracţiuni sunt necesare a fi îndeplinite mai multe condiţii:

a) să existe o hotărâre judecătorească care să oblige angajatorul la plata salariilor către partea interesată;

b) partea interesată (salariatul), să se adreseze angajatorului printr-o cerere prin care să solicite expres plata salariului, aşa cum a fost stabilit de instanţă prin hotărâre judecătorească definitivă;

c) să curgă un termen de 15 zile de la data cererii de executare adresată angajatorului. Termenul se socoteşte de la data acestei cereri, pe zile calendaristice, şi nu de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;

d) angajatorul să nu plătească salariul la care a fost obligat prin hotărâre judecătorească.

Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti are ca *urmare imediată,* în principal, o stare de pericol pentru normala desfăşurare a actului de justiţie prin nesocotirea caracterului definitiv şi executoriu al hotărârii de plată a salariului.

Privind latura subiectivă, fiind vorba de o infracţiune omisivă, răspunderea penală se va angaja indiferent dacă fapta s-a comis cu intenţie, din culpă sau cu intenţie depăşită [art. 16 din Codul penal]. Tentativa nu este posibilă şi de aceea nici nu a fost incriminată, fapta consumându-se la expirarea termenului de 15 zile de la data cererii adresate angajatorului.

Conform art. 287 alin. (2) din Codul penal, pentru această infracţiune, acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea persoanei vătămate.

Termenul de introducere a plângerii penale este cel prevăzut de art. 295 alin. (1) Cod procedură penală - Legea nr. 135/2010, adică de 3 luni din ziua în care persoana vătămată a aflat despre săvârşirea faptei (art. 296 Cod procedură penală).

Plângerea se adresează organului de cercetare penală sau procurorului.

38. Neluarea măsurilor legale de securitate şi sănătate în muncă. Art. 349 din Codul penal dispune: „Neluarea vreuneia dintre măsurile legale de securitate şi sănătate în muncă de către persoana care avea îndatorirea de a lua aceste măsuri, dacă se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă" [alin. (1)].

„Fapta prevăzută în alin. (1) săvârşită din culpă se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă" [alin. (2)].

39. Nerespectarea măsurilor legale de securitate şi sănătate în muncă. Art. 350 din Codul penal prevede „Nerespectarea de către orice persoană a obligaţiilor şi a măsurilor stabilite cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă" [alin. (1)].

„Cu aceeaşi pedeapsă se sancţionează repunerea în funcţiune a instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor, anterior eliminării tuturor deficienţelor pentru care s-a luat măsura opririi lor" [alin. (2)].

„Faptele prevăzute în alin. (1) şi alin. (2) săvârşite din culpă se pedepsesc cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă" [alin. (3)][1].

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

[1] A se vedea pentru amănunte, Ştefan Boboc, *Infracţiuni de neluare a măsurilor legale de securitate şi sănătate în muncă în reglementarea noului Cod penal*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 37-44. *Idem*, *Infracţiuni de nerespectare a măsurilor legale de securitate şi sănătate în muncă în reglementarea noului Cod penal*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3/2015, p. 55-61.

Capitolul XXII

JURISDICȚIA MUNCII

§1. Considerații generale

1. Noțiunea de jurisdicție a muncii. Cuvântul *jurisdicție* provine din dreptul roman: *iurisdictio*; în limba latină, *ius*=drept, iar *dicere*=a spune, a pronunța dreptul[1].

Activitatea de jurisdicție sau activitatea de judecată are ca obiect soluționarea de către anumite organe şi potrivit procedurii prevăzute de lege a litigiilor (proceselor, cauzelor) care se ivesc între subiecții raporturilor juridice, în legătură cu drepturile şi obligațiile ce formează conținutul acestor raporturi[2].

În sensul său larg, jurisdicția cuprinde atât această activitate de rezolvare a litigiilor, cât şi ansamblul organelor care o înfăptuiesc, competențele acestora şi procedura care trebuie urmată în soluționarea cauzelor[3].

Organele de jurisdicție procedează la soluționarea cauzelor dacă sunt sesizate şi, prin hotărârea pe care o pronunță, se desesizează. Ele restabilesc ordinea de drept, pronunțându-se în cazuri determinate.

Realizarea justiției este atributul propriu al instanțelor judecătoreşti[4]; prin excepție, ea este dată în competența altor organe care alcătuiesc jurisdicțiile speciale. Ceea ce justifică funcționarea acestora este natura litigiilor pe care sunt chemate să le rezolve. Însă, conform art. 21 alin. (4) din Constituție, orice jurisdicții speciale administrative sunt „facultative şi gratuite".

Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale şi colective de muncă, şi a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali[5].

Aşadar, premisele organizării jurisdicției muncii, ca jurisdicție specială, se află în particularitățile raportului juridic de muncă şi în considerarea acestor particularități; ea îndeplineşte o funcție de protecție, ca şi normele de drept al muncii[6]. Jurisdicția muncii fiind o procedură specială în soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă, *ordonanța preşedințială,* şi ea procedură specială, dar reglementată de Codul de procedură civilă (art. 996-1001), este inadmisibilă în ceea ce priveşte soluționarea conflictelor sau litigiilor menționate. Într-adevăr,

---

[1] Ioan Leş, *Tratat de drept procesual civil*, volumul I, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 9.

[2] Sanda Ghimpu, *Dreptul muncii*, 1985, *op. cit*, p. 302 şi următoarele. A se vedea, de asemenea, pentru această problematică: Constantin Belu, *Introducere în jurisdicția muncii*, Editura Europa, Craiova, 1996; Constanța Călinoiu, *Jurisdicția muncii*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1998, Onica-Chipsea Lavinia, *Regimul juridic la conflictelor de muncă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012.

[3] Ioan Leş, *op. cit.*, p. 9-10.

[4] A se vedea art. 126 din Constituție.

[5] A se vedea art. 266 din Codul muncii.

Acest articol se află integrat în Titlul XII, intitulat „Jurisdicția muncii", care mai reglementează *părțile* în conflictele de muncă (art. 267), *termenele de sesizare a instanțelor de judecată* (art. 268), *competența materială şi teritorială a acestei instanțe* (art. 269), *regulile speciale de procedură* (art. 270-275).

[6] Constanța Călinoiu, *op. cit.*, p. 24.

BUCHAREST UNIVERSITY LIBRARY

fiecare dintre aceste proceduri are un obiect specific; de aceea, ele nu se pot substitui, nici înlocui una cu cealaltă[1].

În legătură cu jurisdicția muncii se află jurisdicția asigurărilor pentru accidente de muncă şi boli profesionale prevăzută de Legea nr. 346/2002 (art. 103-109)[2].

2. Conflictele de muncă şi litigiile de muncă. Legislația în vigoare utilizează terminologia de *conflicte de muncă* (art. 231 din Codul muncii), după caz, *colective şi individuale* [art. 1 lit. o) şi p) din Legea dialogului social nr. 62/2011][3].

Având în vedere că potrivit art. 208 din acest ultim act normativ „conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal", aceste conflicte sunt, de fapt, „litigii de muncă".

În Legea nr. 188/1999[4] este utilizată (art. 116) sintagma „*litigii de muncă*" pentru a desemna cauzele litigioase dintre funcționarii publici şi autoritățile/instituțiile publice în care îşi desfăşoară activitatea[5].

Şi Înalta Curte de Casație şi Justiție utilizează sintagma „*litigii de muncă*" atunci când se referă la „litigiile având ca obiect plata daunelor-interese moratorii" dacă privesc drepturi salariale ale personalului bugetar[6].

Termenul „litigiu" provine din cuvântul latin „*litigium*" care înseamnă „sfadă", „neînțelegere". În sens larg, litigiile sunt neînțelegeri ivite între membrii colectivității[7] sau conflicte ce se nasc în decursul raporturilor intersubiective[8].

Conform art. 1 lit. p) din Legea dialogului social nr. 62/2011, conflictele individuale de muncă „au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații ce decurg din contractele individuale şi colective de muncă sau din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, precum şi din legi sau din alte acte normative".

Observăm din acest text că drepturile şi obligațiile menționate decurg nu numai din contractele individuale de muncă sau raporturile de serviciu, ci şi din contractele (acordurile) colective de muncă, precum şi din legi sau alte acte normative. De asemenea, ele vizează nu numai salariații, ci şi funcționarii publici.

Totodată, potrivit aceluiaşi text, sunt considerate conflicte individuale de muncă cele în legătură cu:

a) plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă sau raportul de serviciu;

b) constatarea nulității contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

c) contestarea încetării raporturilor de serviciu sau modificării acestora;

Este vorba, aşadar, de:

- *răspunderea patrimonială* (a salariaților) sau *răspunderea civilă* (a funcționarilor publici), precum şi a angajatorilor, inclusiv a autorităților/instituțiilor publice [lit. a)], precum şi de răspunderea materială a militarilor şi a altui personal;

---

[1] A se vedea Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 1137/2014, cu comentariu de Alexandru Țiclea, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014, p. 35-48.

[2] Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 251 din 8 aprilie 2014).

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

[4] Privind Statutul funcționarilor publici (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007), modificată ulterior.

[5] A se vedea şi Alexandru Țiclea, *Competența soluționării litigiilor de muncă în cazul funcționarilor publici*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2006, p. 13-21.

[6] Decizia nr. 21/2015 – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 743 din 5 octombrie 2015).

[7] În legătură cu definiția şi trăsăturile caracteristice ale litigiului de muncă a se vedea, Sanda Ghimpu, Gheorghe Mohanu, *Litigiul de muncă*, Editura Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1975, p. 10-40.

[8] Giorgio Del Vechio, *Lecții de filozofie juridică*, Editura Europa Nova, Bucureşti, 1997, p. 228.

- *constatarea nulității contractelor individuale de muncă*, ori a unor clauze a acestora, în situația salariaților;

- *contestarea încetării sau modificării raporturilor de serviciu*, în situația funcționarilor publici sau a militarilor.

Un conflict individual de muncă specific, este cel reglementat de art. 19 din Codul muncii, conform căruia, „în situația în care angajatorul nu-şi respectă obligația de informare prevăzută la art. 17 şi 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare".

Sunt asemenea conflicte şi cele privind denunțarea contractelor individuale de muncă, în condițiile statornicite de art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței şi de insolvență, cu excepția acțiunilor în despăgubiri aflate în competența judecătorului-sindic [alin. (4)][1].

Tot astfel, aceeaşi natură juridică ar trebui să o aibă şi litigiile dintre angajatori şi salariați în legătură cu aplicarea Legii nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu[2].

3. Părțile în conflictele de muncă. Conform art. 55 din Codul de procedură civilă sunt „părți" în judecată *reclamantul* şi *pârâtul*, precum şi, uneori *terțele persoane*, care intervin voluntar sau forțat în proces. „Partea reclamantă" şi partea pârâtă sunt subiectele principale în judecată; ele constituie „*componenta subiectivă a acțiunii civile*"[3].

Din dispozițiile Codului muncii (art. 267) şi ale Legii nr. 62/2011 [art. 1 lit. q)], rezultă că sunt părți principale în conflictele individuale de muncă[4]:

a) *angajații*, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul Codului muncii, al altor legi sau al contractelor (acordurilor) colective de muncă, care, ca regulă, au calitatea de reclamanți;

b) *angajatorii* - persoane fizice şi/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, autoritățile/instituțiile publice, precum şi orice altă persoană care beneficiază de muncă salariată, care, ca regulă, au calitatea de *părți pârâte*;

Angajații (salariații şi funcționarii publici) luați individual au calitatea procesuală activă în ceea ce priveşte conflictele individuale în care sunt implicați. Prin urmare, „salariatul, singur, nu are calitatea procesuală activă în acțiunea având ca obiect constatarea nulității clauzelor contractului (acordului) colectiv de muncă"[5].

Foştii angajați au calitatea de parte în conflictele individuale de muncă în situația în care sunt deduse judecății drepturi izvorâte din raporturi de muncă (serviciu) existente anterior.

Însă, nu au o astfel de calitate cei ce prestează (sau au prestat) munca într-un alt temei contractual, cum ar fi convențiile civile de prestări servicii sau contractul de muncă voluntară etc.[6]

În ceea ce priveşte angajatorul, este parte în conflict cel ce are (sau a avut) calitatea de contractant, aflat deci în raport de muncă (serviciu) cu acel lucrător şi eventual, obligat față de acesta.

---

[1] Şerban Beligrădeanu, *Înțelesul, sfera de aplicare şi efectele măsurilor „denunțării" sau „desfacerii" contractelor de muncă de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar, reglementate prin art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței şi de insolvență*, în „Dreptul" nr. 11/2014, p. 124.

[2] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 471 din 26 iunie 2014.

[3] Ion Deleanu, *Tratat de procedură civilă*, vol. I, ediție revăzută, completată şi actualizată, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2013, p. 372-371.

[4] A se vedea şi Alexandru Țiclea, *Noi reglementări şi soluții privind jurisdicția muncii*, în „Revista română de dreptul muncii", nr. 4/2013, p. 24-46.

[5] Aurelian Gabriel Uluitu, *Inexistența dreptului salariatului de a solicita, individual, constatarea nulității clauzelor contractului colectiv de muncă*, în „Dreptul" nr. 12/2010, p. 83.

A se vedea şi Decizia Curții Constituționale nr. 912/2010 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 566 din 11 august 2010).

[6] Raluca Dimitriu, *op. cit.*, p. 57.

Conform Codului de procedură civilă, „poate fi parte în judecată orice persoană care are folosința drepturilor civile. Cu toate acestea, pot sta în judecată asociațiile, societățile sau alte entități fără personalitate juridică, dacă sunt constituite potrivit legii" [art. 56 alin. (1) și (2)]. „Cel care are calitatea de parte își poate exercita drepturile procedurale în nume propriu sau prin reprezentant, cu excepția cazurilor în care legea prevede altfel" [art. 57 alin. (1)].

Dacă se solicită anularea unei clauze din contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, calitatea procesuală pasivă o are angajatorul – persoană juridică și nu o sucursală a acestuia[1]. De asemenea, calitatea procesuală pasivă nu o are conducătorul unității și nici comisia de disciplină[2].

În acțiunile pentru reconstituirea vechimii în muncă și privind constatarea încadrării activității desfășurare în grupele I și a II-a de muncă, iar angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat) și nu există documente primare, *legitimarea procesuală pasivă au casele teritoriale de pensii.* În ipoteza existenței acestor documente, dar persoana interesată nu posedă dovezi privind vechimea în muncă sau activitatea desfășurată în anumite grupe de muncă, cel chemat în judecată va fi *deținătorul arhivei.* În situațiile de mai sus, *angajatorul desființat și radiat din registrele specifice nu poate sta în judecată, neavând calitate procesuală de folosință, iar fostul lichidator, chemat în judecată în nume propriu, nu are nici el calitate procesuală pasivă*[3].

c) Potrivit art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011, *organizațiile sindicale* au *calitatea procesuală activă*[4] [alin. (3)] în aceea ce privește apărarea drepturilor membrilor lor, ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de munca și contractele individuale de munca, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici [alin. (1)]. Ca urmare, au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Însă, acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres [alin. (2)].

Calitatea procesuală activă a organizațiilor sindicale în acțiunile promovate în numele membrilor lor a fost recunoscută și de *Înalta Curte de Casație și Justiție,* în Completul competent să judece recursurile în interesul legii, *prin Decizia nr. 1/2013*[5].

Se observă că textul actual instituie exigența unui *mandat expres* din partea membrilor sindicatului pentru ca acesta să poată formula acțiune în justiție (și de a susține această acțiune) în numele membrilor lor. Este înlocuit astfel, *mandatul tacit* reglementat anterior, înlocuire spre care s-a tins în practica judiciară. Totodată, ulterior, mandanții (lucrătorii) pot reveni (unilateral) la împuternicirea dată, opunându-se la introducerea ori continuarea acțiunii sau renunțând la judecată în mod expres.

În legătură cu dispozițiile legale menționate se ridică două principale probleme ce necesită a fi clarificate:

- *prima*, este necesar să se știe dacă și formele asociative superioare – *federațiile, confederațiile și uniunile teritoriale* – au capacitate procesuală activă în ce privește formularea acțiunilor judecătorești în numele lucrătorilor – membrii ai sindicatelor ce le constituie;

---

[1] Curtea de Apel Galați, Secția civilă, decizia nr. 340/2008, în Pavel Bejan, Gabriela Giorgiana Schmutzer, *Dreptul muncii. 2008-2009. Jurisprudență*, Editura Moroșan, București, 2010, p. 344.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 2557/R/2010, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2010, p. 143.

[3] Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), Decizia nr. 2/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 257 din 7 aprilie 2016).

[4] Calitatea procesuală activă a sindicatelor a fost recunoscută și de Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul competent să judece recursurile în interesul legii (Decizia nr. 1/2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 1 martie 2013).

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 1 martie 2013.

- *a doua*, dacă acțiunea este exercitată în nume propriu de către organizația sindicală sau doar în calitate de reprezentant al lucrătorilor care au calitatea de membrii de sindicat.

În legătură cu prima problemă, în practica judiciară, soluțiile au fost contradictorii. Astfel, în timp ce unele instanțele au decis că sindicatele superioare nu au calitate procesuală activă, respingând acțiunea pentru acest motiv, altele au hotărât în sens contrar[1].

Având în vedere că legea utilizează sintagma „organizații sindicale", care include nu numai sindicatele constituite la nivelul angajatorilor [art. 3 alin. (4) din Legea dialogului social], ci şi pe cele rezultate din asocierea acestora (art. 41) şi că membrii sindicatelor unităților care constituie federațiile, confederațiile sau uniunile teritoriale sindicale sunt, în acelaşi timp, membrii ai organizațiilor superioare, înseamnă că şi *aceste organizații au calitate procesuală activă*.

Totodată, ar fi ilogic şi nefiresc ca reprezentarea în justiție a unui sindicalist să fie limitată doar la sindicatul din care face efectiv parte, excluzându-se organizația superioară care are în structura sa şi sindicatul respectiv.

Privind ce-a de-a doua problemă, răspunsul îl găsim în art. 28 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, conform căruia organizațiile sindicale au dreptul de a formula acțiune în justiție „în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora".

Ca urmare, potrivit acestui text, sindicatele au calitatea de reprezentant şi nu de reclamant propriu-zis întrucât în cauză nu sunt propriile sale drepturi[2]. Cu toate acestea, prin voința legiuitorului ele sunt parte în conflictele (litigiile) de muncă.

Este inadmisibil, de neconceput, ilogic, chiar „contra naturii" ca un sindicat să intervină într-un litigiu (conflict) de muncă pentru a apăra angajatorul şi nu salariatul[3].

d) *Inspecția muncii* poate avea atât calitate procesuală activă, cât şi calitate procesuală pasivă, în unele cauze care privesc raporturile de muncă.

Astfel, în temeiul art. 23 alin. (2) din Codul muncii, inspectoratul teritorial de muncă poate sesiza instanța competentă pentru a diminua efectele clauzei de neconcurență.

Tot astfel, plângerile împotriva proceselor-verbale de contravenție întocmite de inspectorii de muncă se soluționează cu citarea organului din care face parte agentul constatator [art. 33 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor].

e) *Alte persoane* au această vocație de parte în conflictele individuale de muncă, în temeiul legilor speciale sau ale Codului de procedură civilă.

Moştenitorii salariatului pot fi parte într-un conflict de muncă în următoarele situații:

– angajatorul trebuie să despăgubească salariatul decedat pentru prejudiciile materiale pe i le-a produs din culpa sa, de exemplu neplata salariilor, a indemnizației de concediu etc. [art. 253 alin. (1) din Codul muncii];

– în cazul obligației de restituire când salariatul decedat a încasat de la angajator o sumă nedatorată, a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă i s-au prestat acestuia servicii la care nu era îndreptățit este obligat la suportarea contravalorii lor;

– angajatorul trebuie să fie despăgubit pentru pagubele pricinuite din vina şi în legătură cu activitatea salariatului decedat. Soluția se impune, evident, în situația în care moştenitorii au acceptat succesiunea[4], fără să se poată susține că răspunderea patrimonială este o răspundere personală[5].

---

[1] A se vedea pentru această practică, Gabriela Cristina Frențiu, *Discuții privind dreptul federațiilor, confederațiilor sau uniunilor sindicale de reprezentare a membrilor de sindicat ce constituie federația, confederația sau uniunea sindicală*, în „Dreptul" nr. 4/2011, p. 122-123, nota 1 şi 2.

[2] *Ibidem*, p. 126.

[3] Pentru descrierea acestui caz, a se vedea, Elena-Andreea Frăsie, *Metamorfoza unui sindicat*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 1/2014, p. 39-43.

[4] Conform art. 114 alin. (2) din Codul civil, „Moştenitorii legali şi legatarii universali sau cu titlu universal răspund pentru datoriile şi sarcinile moştenirii numai cu bunurile din patrimoniul succesoral, proporțional cu cota fiecăruia".

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 727/R/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2015, p. 115-116.

Alte persoane sau autorități publice pot participa într-un conflict de muncă în anumite situații prevăzute de Codul de procedură civilă, prin luarea în considerare a specificului raportului juridic de muncă.

De pildă, poate fi chemat în garanție[1] de către angajator – ordonator terțiar de credite –, potrivit art. 72 din Codul de procedură civilă, organul său tutelar – *ministerul de resort* – care, în calitatea sa de ordonator principal de credite, nu a alocat sumele necesare pentru plata integrală a drepturilor salariale.

Desigur că între chematul în garanție și salariații-reclamanți nu există raporturi juridice de muncă, dar între el și angajatorul pârât există un raport juridic de natură financiară care justifică participarea sa la litigiul de muncă respectiv[2].

Procurorul. În conformitate cu dispozițiile art. 92 din Codul de procedură civilă, „Procurorul poate porni acțiunea civilă ori de câte ori este necesar pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime ale minorilor, ale persoanelor puse sub interdicție și ale dispăruților, precum și în alte cazuri prevăzute de lege" [alin. (1)].

Procurorul poate pune concluzii în orice proces civil, în oricare fază a acestuia, dacă apreciază că este necesar pentru apărarea ordinii de drept, a drepturilor și libertăților cetățenilor [alin. (3)].

El poate să exercite și căile de atac împotriva hotărârilor pronunțate în cauzele care au participat la judecată, precum și potrivit legii, împotriva altor hotărâri [alin. (4)][3].

Procurorul, la fel ca judecătorul, a statornicit Curtea Constituțională, *„este un subiect oficial al procesului civil"*[4]. Prin urmare, el „nu este pur și simplu o *parte* din proces, asemănătoare celorlalte părți[5], ci are, așadar, un statut profesional distinct"[6]. În conflictele de muncă, însă, participarea procurorului nu este reglementată expres de unde rezultă și lipsa de interes a Ministerului Public în astfel de cauze.

4. Coparticiparea procesuală (litisconsorțiul)[7]. În mod normal, un conflict (individual) de muncă dă expresie unei realități bilaterale, între două „părți" cu interese opuse: un *reclamant* și un *pârât*; unul are calitatea de *angajat*, iar celalalt de *angajator*. Totuși, pot exista situații, în care, numeric, să existe mai mulți *reclamanți* sau mai mulți *pârâți*. În această ipoteză este vorba de coparticipare procesuală, denumită și *litisconsorțiu* (din lat.: *litis consortes* sau *consortium litis*)[8].

Art. 59 din Codul de procedură civilă – Legea nr. 134/2010 prevede că „mai multe persoane pot fi împreună reclamante sau pârâte dacă obiectul procesului este un drept ori o obligație comună, dacă drepturile sau obligațiile lor au aceeași cauză ori dacă între ele există o strânsă legătură". De asemenea, art. 139 alin. (1) din același Cod permite „conexarea mai multor procese în care sunt aceleași părți sau chiar împreună cu alte părți și al căror obiect și cauză au între ele o strânsă legătură".

---

[1] Chemarea în garanție este o formă de intervenție forțată într-un proces, prin care una dintre părți exercită o acțiune împotriva unui terț, pe care ar putea-o introduce și separat, în „considerarea existenței unei obligații, legale sau convenționale, de garanție sau despăgubire" (Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 450).

[2] Curtea de Apel Timișoara, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 762/2009, cu *notă* de Claudia Roșu și Adrian Fanu-Moca, în „Dreptul" nr. 2/2010, p. 256/264.

[3] Curtea Constituțională a decis că dispozițiile corespunzătoare din vechiul Cod de procedură civilă sunt conforme cu legea fundamentală (Decizia nr. 71/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 309 din 10 mai 2002; Decizia nr. 184/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 31 iulie 2002; Decizia nr. 226/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 458 din 27 iunie 2003; Decizia nr. 68/2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 145 din 17 februarie 2005).

[4] Decizia nr. 68/2005.

[5] Decizia Curții Constituționale nr. 1/1995 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 11 aprilie 1995).

[6] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 585.

[7] Șerban Beligrădeanu, *Considerații referitoare la capacitatea procesuală și la conexarea cauzelor în conflictele de muncă*, în „Dreptul" nr. 2/2009, p. 14-19.

[8] A se vedea Lucian Săuleanu, Sebastian Rădulețu, *Dicționar de expresii juridice latine*, Editura C.H. Beck, București, 2007, p. 67 și 190.

La coparticiparea procesuală activă face referire şi art. 269 alin. (3) din Codul muncii, modificat prin Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă care prevede: „dacă sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de Codul de procedură civilă, pentru coparticiparea procesuală activă, cererea poate fi formulată la instanţa competentă pentru oricare dintre reclamanţi".

Este posibilă, aşadar, atât coparticiparea procesuală activă, cât şi cea pasivă.

De pildă, mai mulţi salariaţi pot solicita instanţei judecătoreşti competente, în calitate de reclamanţi, obligarea angajatorului lor la plata unui spor la salariu (de exemplu, pentru vechime în muncă, sau pentru condiţii grele de muncă), a indemnizaţiei de concediu sau a primei de vacanţă etc. Desigur că această coparticipare procesuală este facultativă; nimic nu împiedică salariaţii să formuleze acţiuni distincte împotriva angajatorului lor. Dacă, însă, reclamanţii s-au înţeles pentru coparticiparea procesuală activă, atunci operează prorogarea de competenţă; domiciliul unuia dintre ei va atrage competenţa teritorială a tribunalului respectiv[1].

În situaţia în care sunt mai mulţi reclamanţi titulari ai dreptului subiectiv dedus judecăţii, disjungerea unei singure acţiuni în raport de domiciliul reclamanţilor apare ca o măsură excesivă ce contravine scopului urmărit de legiuitor în edictarea acestui principiu de drept procesual[2].

Tot astfel, mai mulţi salariaţi, pot fi pârâţi într-un conflict de muncă, de exemplu, fiind chemaţi de angajatorul lor să răspundă patrimonial pentru paguba pe care i-ai produs-o [art. 254 alin. (1) şi art. 255 din Codul muncii].

Potrivit art. 202 din Codul de procedură civilă, în procesele în care „sunt mai mulţi reclamanţi sau pârâţi, judecătorul, ţinând cont de numărul foarte mare al acestora, de necesitatea de a se asigura desfăşurarea normală a activităţii de judecată...; va putea dispune, prin rezoluţie, reprezentarea lor prin mandatar şi îndeplinirea procedurii de comunicare a actelor de procedură numai pe numele mandatarului, la domiciliul sau sediul acestuia"[alin. (1)].

„Reprezentarea se va face, după caz, prin unul sau mai mulţi mandatari, persoane fizice ori persoane juridice, cu respectarea dispoziţiilor privind reprezentarea judiciară" [alin. (2)].

Dacă părţile nu îşi aleg un mandatar, sau nu se înţeleg asupra persoanei mandatarului, judecătorul va numi, prin încheiere, un curator special..." [alin. (3) fraza II][3].

§2. Medierea[4]

5. Reglementare. Potrivit art. 1 din Legea nr. 192/2006[5], „Medierea reprezintă o modalitate de soluţionare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terţe persoane specializate în calitate de mediator, în condiţii de neutralitate, imparţialitate, confidenţialitate şi având liberul consimţământ al părţilor". Ea „se bazează pe încrederea pe care părţile o

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 4649/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2012, p. 81-82.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 3191/R/2006, în Lucia Uţă, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Jurisdicţia muncii. Contractele colective, conflictele de muncă. Practică judiciară*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2010, p. 133.

[3] Marioara Ţichindelean, *Aspecte privind procedura contencioasă în conflictele de muncă prin prisma noului Cod de procedură civilă*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2013, p. 27-28.

[4] Privind această procedură, în general, a se vedea Alina Gorghiu (coord.), *Medierea – Oxigen pentru afaceri*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2011.

[5] Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 22 mai 2006),modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 255/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 515 din 14 august 2013).

acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele şi să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții reciproc convenabile, eficiente şi durabile".

Efectuarea procedurii de informare asupra avantajelor medierii poate fi realizată nu numai de către mediatorul propriu-zis, ci şi „de către judecător, procuror, consilier juridic, avocat, notar...". Serviciile, „sunt gratuite, neputându-se percepe onorarii, taxe sau orice alte sume, indiferent de titlul cu care s-ar putea solicita" [art. 2 alin. (1^3) şi (1^4) din Legea nr. 192/2006][1].

În conformitate cu prevederile legii menționate, sunt supuse medierii şi „litigiile de muncă izvorâte din încheierea, executarea şi încetarea contractelor individuale de muncă", iar dispozițiile acestui act normativ, „se aplică şi în medierea conflictelor de drepturi de care părțile pot dispune în cadrul conflictelor de muncă"[2].

De subliniat este că după admiterea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 2 alin. (1) şi (1^2) din Legea nr. 192/2006[3], medierea a *devenit o procedură prealabilă facultativă*. Prin urmare, părțile unui conflict (litigiu) de muncă pot recurge sau nu la mediere, fără ca aceasta să reprezinte o condiție pentru sesizarea instanței de judecată competentă.

De precizat este că „pe calea medierii nu se înfăptuieşte justiția, în sensul propriu şi restrictiv al acestui termen, nu se *tranşează* un diferend juridic, în sensul *rostirii dreptului*, ci se încearcă tocmai *evitarea justiției*, prin soluționarea diferendului pe cale amiabilă, prin voința exclusivă şi suverană a părților aflate în conflict, dar cu sprijinul de intensitate diferită... al mediatorului"[4].

6. Mediatorul şi obligațiile sale. Activitatea de mediere[5] poate fi realizată de către unul sau mai mulți mediatori [art. 5 alin. (3)].

Poate deveni mediator persoana care îndeplineşte următoarele condiții:

a) are capacitate deplină de exercițiu;

b) are studii superioare;

c) are o vechime în muncă de cel puțin 3 ani;

d) este aptă, din punct de vedere medical, pentru exercitarea acestei activități;

e) se bucură de o bună reputație şi nu a fost condamnată definitiv pentru săvârşirea unei infracțiuni intenționate, de natură să aducă atingere prestigiului profesiei;

f) a absolvit cursurile pentru formarea mediatorilor, sau un program postuniversitar de nivel master în domeniu, acreditate şi avizate de Consiliul de mediere;

g) a fost autorizată ca mediator.

Cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, posesori ai unui document de calificare în profesia de mediator, obținut în unul dintre aceste state, dobândesc, în contextul dreptului de stabilire, accesul la profesie în România, după recunoaşterea acestor documente de către Consiliul de mediere, conform Legii nr. 200/2004 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România [art. 8 alin. (2)].

Profesia de mediator se exercită numai de către persoanele care au dobândit această calitate [art. 12 alin. (4)].

---

[1] Texte introduse prin Legea nr. 214/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 388 din 28 iunie 2013).

[2] A se vedea art. 60^1 alin. (1) lit. e) şi art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006.

[3] Curtea Constituțională, decizia nr. 266/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 464 din 25 iunie 2014).

[4] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 857.

[5] A se vedea în acest sens şi Adelina Oana Duțu, *Aspecte ale reglementării medierii în România şi în unele state membre ale Uniunii Europene*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2013, p. 37-48; Ana Ştefănescu, Laura Georgescu, Corneliu Bențe, *Unele considerații privind negocierea amiabilă a conflictelor individuale de muncă – cu şi fără mediere*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2014, p. 37-52.

Mediatorii autorizați sunt înscriși în *Tabloul mediatorilor*, întocmit de consiliul de mediere și publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I [art. 12 alin. (1)]. Ei își pot *desfășura activitatea* în cadrul unei *societăți civile profesionale*, al unui birou în care pot funcționa unul sau mai mulți mediatori asociați, cu personalul auxiliar corespunzător, sau în cadrul unei organizații neguvernamentale.

Mediatorul sau mediatorii asociați, titulari ai unui birou, pot angaja traducători, jurişti, alt personal de specialitate, precum şi personal administrativ şi de serviciu necesar activității de mediere (art. 22).

Avocații, notarii publici, precum şi membrii altor profesii liberale care dobândesc calitatea de mediator în baza Legii nr. 192/2006 pot desfăşura activitatea de mediere, la sediul unde își exercită activitatea de bază (art. 75).

Mediatorul are obligația să dea orice explicații părților cu privire la activitatea de mediere, pentru ca acestea să înțeleagă scopul, limitele şi efectele medierii, în special asupra raporturilor ce constituie obiectul conflictului. El trebuie să asigure ca medierea să se realizeze cu respectarea libertății, demnității şi a vieții private a părților (art. 29). Are, totodată, îndatorirea să depună toate diligențele pentru ca părțile să ajungă la un acord reciproc convenabil, într-un termen rezonabil şi să conducă procesul de mediere în mod nepărtinitor şi să asigure un permanent echilibru între părți (art. 30).

Mediatorul are obligația să refuze preluarea unui caz, dacă are cunoştință despre orice împrejurare ce l-ar împiedica să fie neutru şi imparțial, precum şi în cazul în care constată că drepturile în discuție nu pot face obiectul medierii (art. 31).

El este obligat să păstreze confidențialitatea informațiilor de care ia cunoştință în cursul activității sale de mediere, precum şi cu privire la documentele întocmite sau care i-au fost predate de către părți pe parcursul medierii, chiar şi după încetarea funcției sale (art. 32).

Mediatorul nu poate reprezenta sau asista vreuna dintre părți într-o procedură judiciară ori arbitrală având ca obiect conflictul supus medierii (art. 36).

Părțile aflate în conflict se pot prezenta împreună la mediator. În cazul în care se prezintă numai una dintre ele, mediatorul, la cererea acesteia, va adresa celeilalte părți invitația scrisă, în vederea informării şi acceptării medierii, stabilind un termen de cel mult 15 zile. Invitația se transmite prin orice mijloace care asigură confirmarea primirii textului. Partea solicitantă va furniza mediatorului datele necesare contactării celeilalte părți.

În cazul imposibilității de prezentare a vreuneia dintre părțile convocate, mediatorul poate stabili, la cererea acesteia, o nouă dată în vederea informării şi acceptării medierii. În cazul acceptării medierii, părțile în dispută şi mediatorul vor semna contractul de mediere.

Dacă una dintre părți refuză, în scris, în mod explicit, medierea ori nu răspunde invitației sau nu se prezintă de două ori la rând la datele fixate pentru semnarea contractului de mediere, medierea se consideră neacceptată (art. 43).

7. Contractul de mediere. Şedințele de mediere nu se pot desfăşura înainte de încheierea contractului de mediere. Acesta se încheie între mediator, pe de o parte, şi părțile aflate în conflict, pe de altă parte (art. 44).

Contractul de mediere trebuie să cuprindă, sub sancțiunea anulării, următoarele clauze (minime):

a) identitatea părților aflate în conflict sau, după caz, a reprezentanților lor;

b) menționarea tipului sau a obiectului conflictului;

c) declarația părților că au fost informate de către mediator cu privire la mediere, efectele acesteia şi regulile aplicabile;

d) obligația mediatorului de a păstra confidențialitatea şi decizia părților privind păstrarea confidențialității, după caz;

e) angajamentul părților aflate în conflict de a respecta regulile aplicabile medierii;

f) obligația părților aflate în conflict de a achita onorariul cuvenit mediatorului și cheltuielile efectuate de acesta pe parcursul medierii in interesul părților, precum și modalitățile de avansare și de plată a acestor sume, inclusiv în caz de renunțare la mediere sau de eșuare a procedurii, precum și proporția care va fi suportată de către părți, ținându-se cont, dacă este cazul, de situația lor socială. Dacă nu s-a convenit altfel, aceste sume vor fi suportate de către părți în mod egal;

g) înțelegerea părților privind limba în care urmează să se desfășoare medierea;

h) numărul de exemplare în care va fi redactat acordul în cazul în care acesta va fi în forma scrisă, corespunzător numărului părților semnatare ale contractului de mediere;

i) obligația părților de a semna procesul-verbal întocmit de către mediator, indiferent de modul în care se va încheia medierea (art. 45).

Contractul de mediere se încheie în formă scrisă, sub sancțiunea nulității absolute. El se semnează de către părțile aflate în conflict și de mediator și se întocmește în atâtea exemplare originale câți semnatari sunt. Părțile pot da procură specială unei alte persoane (avocați etc.), pentru a încheia contractul de mediere (art. 47). Acesta constituie titlu executoriu cu privire la obligația părților de a achita onorariul scadent cuvenit mediatorului (art. 48).

Se prevede că termenul de prescripție a dreptului la acțiune pentru dreptul litigios supus medierii se suspendă începând cu data semnării contractului de mediere, până la închiderea procedurii de mediere în oricare dintre modurile prevăzute de lege (art. 49).

8. Desfășurarea medierii. Este posibilă numai bazată pe cooperarea părților.

Metodele și tehnicile utilizate de către mediator trebuie să servească exclusiv intereselor legitime și obiectivelor urmărite de părțile aflate în conflict. El nu poate impune părților o soluție cu privire la conflictul supus medierii (art. 50).

Medierea are loc, de regulă, la sediul mediatorului. Dacă este cazul, medierea se poate desfășura și în alte locuri convenite de mediator și de părțile aflate în conflict (art. 51).

Părțile au dreptul să fie asistate de avocat sau de alte persoane, în condițiile stabilite de comun acord. De asemenea, pot fi reprezentate de alte persoane, care pot face acte de dispoziție (art. 52).

Susținerile făcute pe parcursul medierii de către părțile aflate în conflict, de persoanele care asigură reprezentarea, precum și de către mediator au caracter confidențial față de terți și nu pot fi folosite ca probe în cadrul unei proceduri judiciare sau arbitrale, cu excepția cazului în care părțile convin altfel ori legea prevede contrariul. Mediatorul va atrage atenția persoanelor care participă la mediere în asupra obligației de păstrare a confidențialității și le va putea solicita semnarea unui acord de confidențialitate (art. 53).

Dacă, pe parcursul medierii, apare o situație de natură să afecteze scopul acesteia, neutralitatea sau imparțialitatea mediatorului, acesta este obligat să o aducă la cunoștința părților, care vor decide asupra menținerii sau denunțării contractului de mediere (art. 54).

În cazul în care conflictul supus medierii prezintă aspecte dificile sau controversate de natură juridică ori din orice alt domeniu specializat, mediatorul, cu acordul părților, poate să solicite punctul de vedere al unui specialist din domeniul respectiv. Într-un atare caz, mediatorul va evidenția doar problemele controversate, fără a dezvălui identitatea părților (art. 55).

9. Închiderea procedurii de mediere. Are loc, după caz:

a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;

b) prin constatarea de către mediator a eșuării medierii;

c) prin depunerea contractului de mediere de către una dintre părți.

Privind înțelegerea părților și stingerea astfel a conflictului dintre ele, trebuie observat că medierea, posibilă și în conflictele de muncă, este totuși *limitată,* sub aspectul rezultatelor, prin dispozițiile imperative ale art. 38 din Codul muncii, potrivit cărora *salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea*

la aceste drepturi sau limitarea lor este lovită de nulitate. De altfel, art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 prevede expres că dispozițiile sale „se aplică în medierea conflictelor de drepturi de care părțile pot dispune din cadrul conflictelor de muncă"[1].

În situația în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială ori nu s-a ajuns la rezolvarea conflictului, orice parte se poate adresa instanței judecătorești, investind-o cu soluționarea conflictului (litigiului) sau solicitând reluarea judecății în cazul suspendării acesteia (art. 58).

La încheierea procedurii de mediere, mediatorul întocmește un proces-verbal semnat de către părți, personal sau prin reprezentant și de mediator (art. 57).

Când părțile aflate în conflict au ajuns la o înțelegere, se poate redacta un acord scris, care va cuprinde toate clauzele consimțite de acestea și care are valoarea unui înscris sub semnătură privată. De regulă, acordul este redactat de către mediator, cu excepția situațiilor în care părțile și mediatorul convin altfel [art. 58 alin. (1)].

În conformitate cu prevederile art. 59 din Legea nr. 192/2006, părțile au două posibilități:

- să solicite notarului public autentificarea înțelegerii lor, actul astfel întocmit având „putere de titlu executoriu";

- să se înfățișeze la instanța judecătorească pentru a cere să se dea o hotărâre care să consfințească înțelegerea lor.

În orice fază a procedurii de mediere, oricare dintre părțile aflate în conflict are dreptul de a denunța contractul de mediere, încunoștințând, în scris, cealaltă parte și mediatorul. Acesta ia act de denunțarea unilaterală a contractului de mediere și, în cel mult 48 de ore de la data primirii încunoștințării, întocmește un proces-verbal de închidere a procedurii de mediere.

Dacă una dintre părțile aflate în conflict nu se mai prezintă la mediere, fără a denunța contractul, mediatorul este obligat să facă toate demersurile necesare pentru a stabili intenția reală a părții respective și, după caz, va continua sau va închide procedura de mediere.

§3. Competența instanțelor judecătorești

10. Reglementare. Art. 269 alin. (1) din Codul muncii prevede că „judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii"[2].

Curtea Constituțională a observat[3] că „noțiunea de lege vizează categoria actelor normative de reglementare primară, categorie generică. O atare concluzie se poate desprinde din faptul că numai Constituția este cea care stabilește, potrivit art. 73 alin. (1), categoriile de legi: legi constituționale, organice și ordinare.

Obiter dictum, competența de judecată a instanțelor este reglementată de art. 126 alin. (2) din Constituție, acest text, chiar dacă vizează competența materială în dreptul muncii, nu ține de regimul general privind raporturile de muncă, sindicatele, patronatele și protecția socială. Prin urmare, art. 126 alin. (2) din Constituție determină natura de lege ordinară prin care se reglementează competența instanțelor judecătorești și procedura de judecată".

În cazul *raporturilor de muncă având element de extraneitate*, părțile au posibilitatea să desemneze legea aplicabilă situației lor, în conformitate cu dispozițiile *Regulamentului (CE) nr. 593/2008 a Parlamentului European și al Consiliului din 17 iulie 2008* privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (devenit și Roma I, care a înlocuit Convenția de la Roma din anul 1980)[4].

---

[1] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 868-869.

[2] Textul a fost modificat prin Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 89 din 12 februarie 2013).

[3] Decizia nr. 574/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 368 din 26 mai 2011).

[4] A se vedea Alexandru Țiclea, *Legea aplicabilă contractului individual de muncă – având element de extraneitate – potrivit dreptului european*, în „Dreptul" nr. 6/2012, p. 115.

Într-o atare ipoteză, dacă a fost aleasă legea unui alt stat membru (decât cea românească, inaplicabilă şi ca lege obiectivă), are incidenţă excepţia necompetenţei generale a instanţelor noastre naţionale[1]; competenţa va aparţine instanţelor din altă ţară, conform legii aplicabile[2].

Codul de procedură civilă menţine regulile statornicite anterior privind competenţa după materie sau „de atribuţiune" a instanţelor judecătoreşti. Ca regulă, judecata la fond este de competenţa tribunalului, iar cea în apel a curţilor de apel unde funcţionează, în conformitate cu prevederile art. 35 alin. (2) şi art. 36 alin. (3) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, *secţii sau complete specializate pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale.* De asemenea, menţine sistemul dublului grad de jurisdicţie în materia contenciosului administrativ: la fond, litigiile respective sunt soluţionate, după caz, de secţiile de contencios administrativ şi fiscal ale tribunalelor sau curţilor de apel; calea de atac rămâne în continuare *recursul*[3].

11. Competenţa după materie (de atribuţiune) a judecătoriei. Conform art. 94, pct. 3 din Codul de procedură civilă, judecătoriile judecă în primă instanţă, „căile de atac împotriva hotărârilor autorităţilor administraţiei publice cu activitate jurisdicţională şi ale altor organe cu astfel de activitate, în cazurile prevăzute de lege".

În procedură necontencioasă judecătoria mai soluţionează:

– cererile pentru dobândirea personalităţii juridice de către sindicate [art. 14 alin. (1) din Legea nr. 62/2011], precum şi cele privind constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate [art. 51 alin. (2)];

– cererile referitoare la dobândirea personalităţii juridice de către organizaţiile patronale [art. 58 alin. (3)];

– cererile de autorizare a funcţionării, ca persoane juridice, a caselor de ajutor reciproc ale salariaţilor, precum şi de înregistrare a acestora în registrul de persoane juridice.

Judecătoria, este competentă să soluţioneze şi cererea privind cheltuielile de judecată, atunci când acestea sunt solicitate pe cale separată, ulterior, şi nu odată cu fondul litigiului de muncă, în cadrul căruia, ar fi avut caracter accesoriu, plângerea împotriva procesului-verbal de constatare a contravenţiei [art. 32 alin. (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001] în cazul neîncheierii contractului individual de muncă în formă scrisă (art. 16 din Codul muncii)[4], precum şi în cazul altor contravenţii reglementate de legislaţia muncii.

De asemenea, judecătoria este competentă să soluţioneze litigiile dintre beneficiari şi zilieri potrivit art. 16 din Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activităţi cu caracter ocazional desfăşurate de zilieri[5].

Ea este competentă să consfinţească şi înţelegerea părţilor în urma medierii (art. 59 din Legea nr. 192/2006).

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 4198/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2012, p. 101; decizia civilă nr. 5704/R/2013.

[2] Dacă este vorba de un litigiu născut dintr-un contract de muncă în care angajatorul este un stat străin (în speţă Ambasada Republicii T.), s-a decis că acesta nu poate fi supus de către salariat jurisdicţiei româneşti, ci, conform principiului de drept internaţional, care statuează că străinii care se găsesc pe teritoriul unui stat se află sub jurisdicţia acestuia (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a pentru conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 1932/2012, cu comentariu aprobativ de Lucia Uţă, în „Revista română de jurisprudenţă", nr. 3/2012, p. 147).

[3] Oliviu Puie, *Aspecte referitoare la implicaţiile noului Cod de procedură civilă în materia determinării competenţei instanţelor de contencios administrativ care soluţionează litigii derivate din acte administrative şi contracte administrative*, în „Dreptul" nr. 10/2014, p. 53.

[4] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 1078/2008, în „Dreptul" nr. 2/2009, p. 253.

[5] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 947 din 22 decembrie 2015.

12. Competența după materie (de atribuțiune) a tribunalului. Art. 95 Codul de procedură civilă stabileşte că tribunalele judecată:

1. în primă instanță, toate cererile care nu sunt date prin lege în competența altor instanțe (pct. 1).

2. ca instanțe de apel, apelurile declarate împotriva hotărârilor pronunțate de judecătorii în primă instanță (pct. 2).

Făcând aplicarea acestor dispoziții generale, art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011 (modificat prin Legea nr. 2/2013) dispune: „Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de tribunal".

Prin urmare, este stabilită *plenitudinea de competență* a tribunalelor în ceea ce priveşte soluționarea conflictelor menționate. Este vorba, în principal, de conflictele referitoare la *încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, şi încetarea contractelor individuale*, sau, după caz, *colective de muncă* (art. 266 din Codul muncii), precum şi de cele ce decurg din *raporturile de serviciu sau acordurile colective de muncă* [art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011].

Intră în categoria acestor conflicte şi cele (în despăgubiri) referitoare la repararea obligației de informare la încheierea (sau modificarea) contractului individual de muncă aflate în sarcina angajatorului (art. 19 din Codul muncii), precum şi cele determinate de existența unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii[1], precum şi cauzele reprezentând contestarea actelor „care au stat la baza redistribuirii într-o altă funcție, ca urmare a desființării postului deținut, în baza contractului individual de muncă, chiar daca s-a cerut şi anularea hotărârii adunării generale a acționarilor" (la care s-a renunțat pe parcurs) acesta fiind „subsumată cererii principale"[2].

Intră în categoria conflictelor de muncă şi acțiunile privind răspunderea patrimonială formulate de angajator, respectiv angajat prin care se tinde la acoperirea prejudiciilor produse uneia din părți (art. 253 şi art. 254 din Codul muncii).

În conformitate cu prevederile Legii nr. 346/2002, „Jurisdicția asigurărilor pentru accidente de muncă şi boli profesionale se realizează prin secțiile de asigurări sociale sau, după caz, prin completele specializate pentru asigurări sociale, constituite la nivelul tribunalelor şi curților de apel" (art. 103). „În primă instanță, tribunalele soluționează litigii privind:

a) modul de calcul al contribuției de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale, precum şi majorarea sau micşorarea cotei de contribuție;

b) înregistrarea şi evidența contribuției de accidente de muncă şi boli profesionale;

c) încadrarea într-o clasă de risc a angajatorului;

d) refuzul nejustificat de rezolvare a unei cereri privind drepturile la asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale;

e) modul de stabilire şi de plată a prestațiilor şi serviciilor cuvenite beneficiarilor de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale;

f) plângerile împotriva proceselor-verbale de constatare a contravențiilor, încheiate conform prezentei legi;

g) orice alte decizii ale asigurătorului, în conformitate cu prevederile prezentei legi" (art. 104).

În temeiul art. 22 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă[3], şi conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului de ucenicie sunt în competența tribunalului.

---

[1] Art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbați (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013).

[2] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția civilă, decizia nr. 210/2010, în „Dreptul" nr. 3/2011, p. 232.

[3] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 498 din 7 august 2013.

Totodată, acesta judecă procesele şi cererile în materie de contencios administrativ, în afară de cele date prin lege în competenţa altor instanţe. Este vorba, conform art. 109 din Legea nr. 188/1999 (modificat prin Legea nr. 2/2013), de cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcţionarilor publici[1], printre care se numără şi contestaţiile împotriva modului de stabilire a salariilor individuale, a sporurilor, premiilor şi a altor drepturi băneşti, alte drepturi ca urmare a desfăşurării raporturilor de serviciu, chiar dacă ele se situează la momentul încetării acestor raporturi[2]. De asemenea, soluţionează acţiunile împotriva hotărârilor comisiei de jurisdicţie a contestaţiilor (art. 31-43 din Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor), precum şi cele introduse direct la instanţa competentă împotriva deciziilor de imputare sau a angajamentelor de plată emise în temeiul ordonanţei menţionate[3], având în vedere că, potrivit art. 21 alin. (4) din Constituţie, „Jurisdicţiile speciale şi administrative sunt facultative şi gratuite". Secţia de contencios administrativ a tribunalului judecă, conform art. 451 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii[4], acţiunea în anulare formulată de medicul sancţionat împotriva deciziei de sancţionare a Comisie Superiore de disciplină, iar în temeiul art. 38 alin. (6) din Legea nr. 184/2001 privind organizarea şi exercitarea profesiei de arhitect (modificat prin Legea nr. 2/2013) contestaţiile împotriva Comisiei naţionale de disciplină prin care s-a aplicat o sancţiune disciplinară prevăzută de lege etc.

Potrivit art. 119 din Legea nr. 76/2002, „competenţa soluţionării pricinilor având drept obiect stabilirea ajutorului de şomaj revine, în primă instanţă, tribunalului (secţia sau completul socializat pentru soluţionarea conflictelor de muncă şi asigurări sociale) de la domiciliul (reşedinţa) reclamantului"[5].

În temeiul Legii dialogului social nr. 62/2011, tribunalele sunt competente să soluţioneze şi cererile privind:

- dobândirea personalităţii juridice de către federaţiile, confederaţiile şi uniunile sindicale teritoriale (art. 42 şi art. 43), precum şi constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a acestora [art. 51 alin. (2)];

- dobândirea personalităţii juridice de către federaţiile, confederaţiile şi uniunile patronale teritoriale [art. 55 alin. (4)], precum şi constatarea îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a acestora [art. 72 alin. (2)][6].

De asemenea, tribunalele judecă cererile privind încetarea grevei (art. 198).

---

[1] Art. 109 din Legea nr. 188/1999 a fost declarat constituţional (Decizia nr. 170/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007; Decizia nr. 23/2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 94 din 6 februarie 2008; Decizia nr. 1325/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 849 din 9 decembrie 2009). Motivarea, în esenţă, este următoarea: textul nu cuprinde prevederi contrare egalităţii cetăţenilor în faţa legii şi asigură accesul liber la justiţie. În acelaşi sens, sunt şi Decizia nr. 328/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 490 din 2 august 2013) şi Decizia nr. 377/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 546 din 22 iulie 2015).

S-a decis, pe bună dreptate: „calitatea reclamantului de funcţionar public (consilier juridic) care se găseşte în raporturi de serviciu cu administraţia publică locală, atrage competenţa specială a instanţelor de contencios administrativ în soluţionarea oricărui litigiu ce decurge din această calitate" (Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 516/R/2008).

[2] Curtea de Apel Piteşti, Secţia civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale şi pentru cauze cu minori şi familie, decizia civilă nr. 1365/2011, cu notă de Andreea Tabacu, în „Revista română de jurisprudenţă", nr. 3/2012, p. 24.

[3] Curtea Constituţională a admis excepţia de neconstituţionalitate a art. 43 din Ordonanţa Guvernului nr. 121/1998, conform căreia justiţiabilul se poate adresa instanţei abia după epuizarea căilor de atac jurisdicţional-administrative (Decizia nr. 34/2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 286 din 15 aprilie 2016).

[4] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 562 din 28 august 2015, modificată ulterior.

[5] Gabriela Cristina Frenţiu, *Discuţii privind competenţa soluţionării de către instanţele judecătoreşti a litigiilor având ca obiect stabilirea şi plata indemnizaţiei de şomaj*, în „Dreptul" nr. 12/2010, p. 129.

[6] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 1615/2006, în „Buletinul Casaţiei" nr. 3/2006, p. 43).

Se observă că, deşi soluţionarea conflictelor (litigiilor) de muncă menţionate aparţine tribunalului totuşi, într-un caz concret, competenţa va aparţine unei anumite secţii a acestui tribunal (de regulă Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale ori cea de contencios administrativ şi fiscal). Observaţia este valabilă şi pentru instanţa superioară (Curtea de apel).

13. Competenţa după materie (de atribuţiune) a Curţii de apel. Potrivit art. 96 din Codul de procedură civilă, curţile de apel judecă:

1. în primă instanţă, cererile în materie de contencios administrativ şi fiscal potrivit legii speciale;

2. ca instanţe de apel, *apelurile declarate împotriva hotărârilor pronunţate de tribunale în primă instanţă*.

Aşadar, ca instanţe de apel, judecă cererile îndreptate împotriva sentinţelor pronunţate de tribunal în conflictele de muncă, iar ca instanţe de fond cererile referitoare la încetarea grevei [art. 198-201 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011].

Curtea de apel (secţia de contencios administrativ) mai este competentă să soluţioneze cererile împotriva refuzului de înregistrare şi de anulare a înregistrării contractelor colective de muncă de către Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice[1], precum şi acţiunile împotriva hotărârilor *Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării* inclusiv pe cele care privesc raporturile de muncă[2].

14. Competenţa după materie (de atribuţiune) a Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie. În conformitate cu art. 126 alin. (1) din Constituţie, justiţia se realizează prin Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie şi prin celelalte instanţe judecătoreşti stabilite de lege.

Rezultă din textul constituţional, că Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie ocupă o poziţie aparte în ierarhia instanţelor care alcătuiesc sistemul nostru judiciar, situându-se la vârful acesteia. Funcţia sa principală constă în îndrumarea „celorlalte instanţe judecătoreşti". Instrumentele de care dispune în acest scop sunt recursul şi, mai ales, *recursul în interesul legii*.

Potrivit art. 97 din Codul de procedură civilă, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie judecă:

„1. recursurile declarate împotriva hotărârilor curţilor de apel, precum şi a altor hotărâri, în cazurile prevăzute de lege;

2. recursurile în interesul legii;

3. cererile în vederea pronunţării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor probleme de drept...".

În materia care ne interesează, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie judecă:

- recursurile împotriva hotărârilor secţiilor Consiliului Superior al Magistraturii prin care s-a soluţionat acţiunea disciplinară privind judecătorii sau procurorii sancţionaţi[3];

- plângerile împotriva hotărârilor pronunţate în urma contestaţiilor formulate de judecători, procurori şi alte categorii de personal din sistemul judiciar cu privire la modul de stabilire a drepturilor salariale etc.

Prin recursurile în interesul legii, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie pronunţă decizii având ca scop unificarea practicii judiciare *şi* în ceea ce priveşte aplicarea legislaţiei muncii[4].

Privind competenţa instanţei supreme de a soluţiona „cererile în vederea pronunţării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor probleme de drept", trebuie precizat că astfel este

---

[1] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 619/2007, în „Buletinul Casaţiei" nr. 2/2007, p. 15-16 şi în „Dreptul" nr. 10/2007, p. 264.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VIII-a de contencios administrativ şi fiscal, sentinţa civilă nr. 4585/2012; Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 3313/2012.

[3] Art. 51 din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 698 din 1 septembrie 2012).

Competenţa aparţine Completului de 9 judecători.

[4] O asemenea decizie este, de exemplu, cea nr. 1/2013 (*cit. supra*) prin care a fost recunoscută calitatea procesuală activă a organizaţiilor sindicale în acţiunile pronunţate în numele membrilor lor.

reglementată o *nouă instituție*[1] (în art. 519-521 din Codul de procedură civilă), care „se deosebeşte de recursul în interesul legii, dar, prin rezultatul la care se tinde, pe de o parte, este un fel de *anticameră* a recursului menționat, iar pe de alta, este mai mult decât acesta"[2].

Art. 519 prevede: „Dacă, în cursul judecății, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație şi Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, învestit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă şi asupra acesteia Înalta Curte de Casație şi Justiție nu a statuat şi nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea solicita Înaltei Curți de Casație şi Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată"[3].

Aşa cum s-a reținut într-o cauză[4], sesizarea „trebuie să aibă drept obiect o problemă de drept care necesită cu pregnanță a fi lămurită şi care prezintă o dificultate suficient de mare, în măsură să reclame intervenția instanței supreme, în scopul înlăturării oricărei incertitudini care ar putea plana asupra securității raporturilor juridice deduse judecății".

Rezultă că în conflictele de muncă propriu-zise o asemenea solicitare este posibilă *numai în apel* – unde are loc soluționarea cauzei în *ultimă instanță* (la curțile de apel), printr-o hotărâre nesusceptibilă de recurs. O altă condiție importantă: solicitarea completului investit cu soluționarea apelului trebuie să se întemeieze pe constatarea că se confruntă cu o *problemă de drept nouă*, neîntâlnită în practica instanțelor judecătoreşti. Dacă însă, rezolvările din jurisprudență asupra acelei probleme nu au fost unitare, aplicabilitate are *instituția recursului în interesul legii* şi nu cea a pronunțării unei hotărâri *prealabile pentru dezlegarea unei probleme de drept*.

Art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă dispune că „Dezlegarea dată chestiunilor de drept este obligatorie pentru instanța care a solicitat dezlegarea de la data pronunțării deciziei, iar pentru celelalte instanțe, de la data publicării deciziei în Monitorul Oficial al României, Partea I."

Dispozițiile respective au provocat în literatura juridică o „avalanşă de întrebări şi nedumeriri"[5], printre care se numără:

- participarea unei instanțe (fie ea supremă) situată în afara acelui litigiu la dezlegarea chestiunii de drept printr-o procedură situată în afara acestuia este admisibilă?;
- impunerea unei anumite soluții în drept printr-o procedură situată în afara controlului judiciar este compatibilă cu principiul independenței judecătorului şi al supunerii lui față de lege? etc.

În plus, sunt adăugate cel puțin două considerente[6], de asemenea critice, şi anume dispozițiile în discuție:

---

[1] Privind această instituție a se vedea şi Alexandru Suciu, *Excepțiile procesuale în noul Cod de procedură civilă*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2012, p. 96-98.

[2] Ion Deleanu, *op. cit.*, p 663.

[3] A se vedea pentru amănunte, Ion I. Bălan, *Sesizarea Înaltei Curți de Casație şi Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile/prejudiciale în temeiul Codului de procedură civilă*, în „Dreptul" nr. 6/2015, p. 9-35.

[4] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 9/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 6 iulie 2015).

Sesizarea a privit interpretarea art. 68, raportat la art. 58 alin. (1) şi art. 77 din Codul muncii, în sensul dacă pentru stabilirea îndeplinirii concedierii colective, intră în calcul numărul de concedieri şi cele emise în termenul de 30 de zile, care au produs efecte ulterior, sau puse în aplicarea după acest termen.

[5] *Ibidem*, p. 665.

[6] Şerban Beligrădeanu, *Reflecții critice cu privire la caracterul vădit dăunător bunului mers al justiției al reglementării în noul Cod de procedură civilă a posibilității sesizării de către anumite instanțe judecătoreşti a Înaltei Curți de Casație şi Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept*, în „Dreptul" nr. 3/2013, p. 108-115.

Autorul opinează „cu fermitate că textele art. 519-521 din noul Cod de procedură civilă" să fie abrogate expres direct (p. 112).

- îndeamnă la pasivitate şi comoditate pe judecătorii investiţi cu soluţionarea acelei cauze;

- există calea procesuală *a recursului în interesul legii* (art. 514-518 din Codul de procedură civilă), în măsură să rezolve chestiunile de drept controversate.[1]

15. Competenţa teritorială. Art. 269 din Codul muncii dispune că judecarea conflictelor de muncă este de competenţa instanţei în a cărei circumscripţie reclamantul îşi are domiciliul sau reşedinţa[2] ori, după caz sediul[3] [alin. (2)]. În cazul coparticipării procesuale active[4] „cererea poate fi formulată la instanţa competentă pentru oricare dintre reclamanţi" [alin. (3)][5].

Aceste dispoziţii sunt completate de art. 210 din Legea nr. 62/2011, conform căruia „cererile referitoare la soluţionarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripţie îşi are domiciliul sau locul de muncă reclamantul"[6].

Rezultă din dispoziţiile citate că în situaţia în care lucrătorul are calitatea de reclamant competenţa teritorială este *alternativă*, el putând să sesizeze instanţa ori *de la domiciliul* (reşedinţa) sa, ori pe cea de la *locul său de muncă* (sediul angajatorului, ca regulă).

Însă, nu este posibil un domiciliu ales la sediul avocatului sau altui mandatar al salariatului. Dacă s-ar admite astfel de soluţii s-ar ajunge „la situaţia în care reclamantului i s-ar permite să aleagă instanţa la care să se judece în funcţie de baroul avocaţial din cadrul căruia îşi alege apărătorul sau în funcţie de domiciliul mandatarului, ceea ce ar contraveni regimului juridic al competenţei teritoriale exclusive"[7].

În cazul funcţionarilor publici, există o reglementare specială, dar nediferită esenţial de cea prevăzute de textele la care am făcut referire anterior.

Art. 10 alin. (3) din Legea nr. 554/2004 dispune: *„reclamantul se poate adresa instanţei de la domiciliul său sau celei de la domiciliul pârâtului. Dacă reclamantul a optat pentru instanţa de la domiciliul pârâtului, nu se poate invoca excepţia necompetenţei teritoriale*"[8].

În ipoteza în care angajatorul are calitatea de reclamant, competenţa teritorială este unică: *aparţine instanţei competente de la sediul (domiciliul) său* [art. 269 alin. (2) din Codul muncii].

Noţiunea de domiciliu trebuie interpretată într-un sens larg; ea se referă, în cazul în care salariatul este reclamant (ceea ce constituie regula generală), nu doar la locuinţa statornică şi principală a acestuia, ci şi la locul unde poate fi găsit pentru comunicarea actelor de procedură[9]. El are un drept de opţiune între instanţa competentă material de la domiciliul său şi cea competentă de la reşedinţa sa[10], evident atunci când dispune de ambele locuinţe. Mai

---

[1] A se vedea Marian Nicolae, *Recursul în interesul legii şi dezlegarea, în prealabil, a unei chestiuni de drept noi de către Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie în lumina noului Cod de procedură civilă*, în „Dreptul" nr. 2/2014, p. 13-73.

[2] O asemenea dispoziţie conţine şi art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şase între femei şi bărbaţi.

[3] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia civilă, decizia nr. 3048/2004 (www.scj.ro).

[4] Art. 59 din Codul de procedură civilă prevede: „Mai multe persoane pot fi împreună reclamante sau pârâte dacă obiectul procesului este un drept ori o obligaţie comună, dacă drepturile sau obligaţiile lor au aceeaşi cauză ori dacă între ele există o strânsă legătură".

[5] Textul a fost introdus prin Legea nr. 76/2012 (art. 46).

[6] În cazul consfinţirii înţelegerii în urma medierii, de asemenea este competentă instanţa (judecătoria) în a cărei circumscripţie îşi are sediul sau reşedinţa, ori, după caz, sediul oricare dintre părţi, fie judecătoriei în a cărei circumscripţie se află locul unde a fost încheiat acordul (art. 59 din Legea nr. 192/2006).

[7] Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie, Secţia I civilă, decizia nr. 341/2013, în „Revista de drept social" nr. 7/2013, p. 33.

[8] Observăm că, în principiu, legislaţia muncii şi cea de contencios administrativ derogă de la dreptul comun. Într-adevăr, conform art. 107 din Codul de procedură civilă, ca regulă, cererea *se introduce la instanţa în a cărei circumscripţie domiciliază sau îşi are sediul pârâtul.* Este aplicarea cunoscutului adagiu *actor sequitur forum rei.*

[9] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3472/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2006, p. 123-124.

[10] Curtea de Apel Timişoara, Secţia litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 36/2009 (Jurindex).

precis, competența aparține instanței în a cărei circumscripție își are reclamantul locuința efectivă[1].

Se impune a fi discutată și situația acțiunilor introduse *de către sindicat în calitate de reprezentant al membrilor săi.*

În conformitate cu art. 28 din Legea nr. 62/2011, „organizațiile sindicale apără drepturile membrilor lor ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii sau aleși. În exercitarea atribuțiilor respective, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora...".

Prevederile citate își au sorgintea în dispozițiile generale ale Codului de procedură civilă conform cărora: „părțile pot să exercite drepturile procedurale personal sau prin mandatar" [art. 67 alin. (1)]; dreptul de reprezentare poate să izvorască din mandat (procură dată unui terț sau unui avocat) *sau din lege* (art. 70) în cazul discutat.

Rezultă din dispozițiile citate că atât norma specială (Legea dialogului social nr. 62/2011), cât și norma generală (Codul de procedură civilă) *au în vedere pe titularul drepturilor procesuale, respectiv pe cel al drepturilor ce decurg din legislația muncii.* Acesta este, desigur, cel reprezentat (salariatul) și nu cel ce reprezintă (reprezentantul) adică sindicatul.

Așadar, în realitate, organizația sindicală nu este ea însăși partea reclamantă în cauză, întrucât nu sunt în discuție drepturile sale, ci ale membrilor săi, context în care titularii dreptului subiectiv, cât și ai dreptului la acțiune sunt salariații[2].

Cu toate acestea, punând capăt controverselor din doctrină și practica judiciară, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 269 alin. (2) din Codul muncii, *instanța competentă teritorial în soluționarea conflictelor de muncă, în cazul acțiunilor în discuție este cea de la sediul sindicatului reclamant*[3].

În privința jurisdicției asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale, art. 105 din Legea nr. 346/2002 dispune că este competent teritorial tribunalul în a cărui rază de află domiciliul pârâtului. În cazul în care obiectul litigiului îl formează o contestație împotriva Casei de pensii, competența teritorială revine tribunalului în a cărui rază teritorială se află domiciliul sau sediul reclamantului.

Necompetența generală a instanțelor judecătorești poate fi invocată de părți ori de către judecător în orice stare a pricinii.

Cea materială și teritorială de ordine publică poate fi invocată de părți ori de către judecător la prima zi de înfățișare în fața primei instanțe, dar nu mai târziu de începerea dezbaterilor asupra fondului.

Necompetența de ordine privată poate fi invocată doar de către pârât prin întâmpinare sau, când aceasta nu este obligatorie, cel mai târziu la primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate în fața primei instanțe (art. 130 din Codul de procedură civilă). Dispozițiile „privitoare la excepția de necompetență și la conflictul de competență se aplică prin asemănare și în cazul secțiilor specializate ale aceleiași instanțe judecătorești..." [art. 136 alin. (1) din Codul de procedură civilă, modificat prin Legea nr. 138/2014[4]].

---

[1] Curtea de Apel Iași, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 520/2008 (Jurindex).

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 4267/R/2009 (portal.just.ro).

[3] Decizia nr. 1/2013 *cit. supra*, pronunțată în *Recurs în interesul legii.*

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 753 din 16 octombrie 2014.

§4. Reguli procedurale[1]

16. Sesizarea instanței de judecată. Are loc printr-o cerere (acțiune, contestație) formulată de persoana interesată (de regulă, salariat sau angajat etc.).

Art. 30 din Codul de procedură civilă dispune: „Oricine are o pretenție împotriva unei alte ersoane ori urmărește soluționarea în justiție a unei situații juridice are dreptul să facă o erere înaintea instanței competente" [alin. (1)]. „Cererea principală este cererea introductivă instanță. Ea poate cuprinde atât capete de cerere principale, cât și capete de cerere cesorii [alin. (3)]. Atunci când se atacă o măsură a angajatorului, trebuie anexată cererii de emare în judecată actul juridic al acestuia (decizie, dispoziție, ordin etc.). Solicitarea sființării unui referat care a stat la baza emiterii unei decizii de desfacere disciplinară a ntractului individual de muncă și nu a actului prin care a fost dispusă acea măsură va nduce la respingerea acțiunii ca fiind lipsită de interes[2].

Conținutul cererii de chemare în judecată este statornicit de art. 194 din Codul de proedură civilă[3].

---

[1] Regulile ce urmează *nu* sunt valabile în cazul funcționarilor publici, de vreme ce potrivit art. 109 din Legea nr. 188/1999, „cauzele care au ca obiect raportul de serviciu sunt de competența instanțelor de contencios administrativ...".

În cazul lor, așadar, sunt aplicabile dispozițiile Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ. Ca urmare, sunt incidente regulile specifice contenciosului administrativ, cum sunt: procedura prealabilă, la fond completul este constituit dintr-un singur judecător, acordarea unor termene de judecată de 30 de zile sau mai mari, sarcina probei revine reclamantului – funcționar public etc.

Art. 109 din Legea nr. 188/1999 a fost declarat constituțional (Decizia nr. 170/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 264 din 19 aprilie 2007; Decizia nr. 23/2008, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 94 din 6 februarie 2008; Decizia nr. 1325/2009, publicată în Monitorul Oficial al României, rtea I, nr. 849 din 8 decembrie 2009). În esență, motivarea este următoarea: Statutul funcționarilor publici se bilește prin lege organică, iar voința legiuitorului se regăsește în Legea nr. 188/1999. Totodată, astfel, se asigură erul acces la justiție.

[2] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, cizia nr. 65/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2015, p. 93.

[3] „Cererea de chemare în judecată va cuprinde:

a) numele și prenumele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoane juridice, denumirea și sediul lor. asemenea, cererea va cuprinde și codul numeric personal sau, după caz, codul unic de înregistrare ori codul de ntificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice contul bancar ale reclamantului, precum și ale pârâtului, dacă părțile posedă ori li s-au atribuit aceste elemente de ntificare potrivit legii, în măsura în care acestea sunt cunoscute de reclamant. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a sunt aplicabile. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, va arăta și domiciliul ales în România unde urmează i se facă toate comunicările privind procesul;

b) numele, prenumele și calitatea celui care reprezintă partea în proces, iar în cazul reprezentării prin avocat, umele, prenumele acestuia și sediul profesional. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dovada calității de reprezentant, în forma prevăzută la art. 151, se va alătura cererii;

c) obiectul cererii și valoarea lui, după prețuirea reclamantului, atunci când acesta este evaluabil în bani, precum și modul de calcul prin care s-a ajuns la determinarea acestei valori, cu indicarea înscrisurilor corespunzătoare. Pentru imobile, se aplică în mod corespunzător dispozițiile art. 104. Pentru identificarea imobilelor se vor arăta localitatea și județul, strada și numărul, iar în lipsă, vecinătățile, etajul și apartamentul, precum și, când imobilul este înscris în cartea funciară, numărul de carte funciară și numărul cadastral sau topografic, după caz. La cererea de chemare în judecată se va anexa extrasul de carte funciară, cu arătarea titularului înscris în cartea funciară, eliberat de biroul de cadastru și publicitate imobiliară în raza căruia este situat imobilul, iar în cazul în care imobilul nu este înscris în cartea funciară, se va anexa un certificat emis de același birou, care atestă acest fapt;

d) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază cererea;

e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Când dovada se face prin înscrisuri, se vor aplica, în mod corespunzător, dispozițiile art. 150. Când reclamantul dorește să își dovedească cererea sau vreunul dintre capetele acesteia prin interogatoriul pârâtului, va cere înfățișarea în persoană a acestuia, dacă pârâtul este o persoană fizică. În cazurile în care legea prevede că pârâtul va răspunde în scris la interogatoriu, acesta va fi atașat cererii de chemare în judecată. Când se va cere dovada cu martori, se vor arăta numele, prenumele și adresa martorilor, dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a fiind aplicabile în mod corespunzător;

f) semnătura".

Conform art. 270 din Codul muncii, toate actele de procedură potrivit dispozițiilor sale sunt scutite de taxa de timbru[1].

Art. 200 din Codul de procedură civilă prevede „verificarea cererii și regularizarea acesteia"[2]. Verificarea se exercită de către completul căreia i s-a repartizat aleatoriu cauza, și privește îndeplinirea cerințelor statornicite de lege [alin. (1)].

Dacă „cererea nu îndeplinește aceste cerințe, reclamantului i se vor comunica în scris lipsurile, cu mențiunea că, în termen de cel mult 10 zile de la primirea comunicării, trebuie să facă completările sau modificările dispuse, sub sancțiunea anulării cererii" [alin. (2) fraza I].

Dacă obligațiile privind completarea sau modificarea cererii nu sunt îndeplinite în termenul menționat, prin încheiere, dată în camera de consiliu, se dispune anularea cererii [alin. (3)].

Împotriva acestei încheierii se poate formula cerere de reexaminare [alin. (4)].

17. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă. După modificarea art. 55 din Legea nr. 304/2004, prin Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor, „completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie dintr-un judecător și 2 asistenți judiciari" [alin. (1)]. Aceștia din urmă participă la deliberări cu vot consultativ; opinia lor se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează [alin. (2)][3].

Rolul consultativ al asistenților judiciari a fost aspru criticat în literatura juridică. S-a afirmat astfel că „există o contradicție *in terminis* între calitatea de membru al unui complet de judecată... și votul deliberativ pentru unii membrii ai completului, iar consultativ pentru alții, pe motivul că unii sunt magistrați (judecători), iar ceilalți nu (fiind asistenți judiciari)...". Votul lor consultativ conduce la situația ca aceștia să aibă un rol „pur decorativ", să fie simplii „figuranți", participanți la un „spectacol judiciar"[4].

Într-adevăr, se întâmplă adesea în practica judiciară ca poziția celor doi asistenți judiciari să fie înfrântă de cea a unui judecător (președinte al completului de judecată)[5].

A fost evidențiat și paradoxul: cel „care face parte dintr-o structură „deliberativă"- cum este completul de judecată – nu poate avea doar vot „consultativ"[6].

Din nefericire, noua legislație procesual-civilă nu aduce nicio schimbare în materie. Într-adevăr, modificările aduse Legii nr. 300/2004 privind organizarea judiciară prin Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă nu se referă decât parțial și neesențial la problema în discuție. În mare, este menținută dispoziția art. 55 alin. (1) conform căreia „Completul pentru soluționarea în primă instanță a cauzelor privind conflictele de muncă și asigurări sociale se constituie dintr-un judecător și 2 asistenți

---

[1] Asemănător, art. 22 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă prevede că acțiunea în justiție a salariatei aflate sub incidența acestui act normativ este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

Potrivit art. 29 alin. (1) lit. l) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2013 privind taxele judiciare de timbru (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 329 din 29 iunie 2013) sunt scutite de plata taxei judiciare de timbru, „orice alte acțiuni, cereri, sau acte de procedură pentru care se prevăd, prin legi speciale, scutiri de taxe judiciare de timbru".

„Acțiunile și cererile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici și ale funcționarilor publici cu statut special sunt similare, sub aspectul taxei de timbru, conflictelor de muncă [art. 29 alin. (4)].

[2] A se vedea pentru amănunte, Ion Deleanu, *Regularizarea cererii de chemare în judecată*, în „Dreptul" nr. 1/2014, p. 13-33.

[3] În același sens, este și art. 35 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești (art. 39-40) aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii prin Hotărârea nr. 1375/2015 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 970 din 28 decembrie 2015).

[4] Șerban Beligrădeanu, *Considerații de ansamblu și observații critice referitoare la tribunalele specializate de muncă și asigurări sociale, precum și la asistenții judiciari, în lumina Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară*, în "Dreptul" nr. 9/2004, p. 17

[5] Citățm de exemplu, decizia civilă nr. 1643/2011, a Tribunalului Bacău, menținută în recurs de Curtea de Apel Bacău (dosar nr. 7415/110/2010).

[6] Ion Deleanu, Notă la decizia Curții Constituționale nr. 322/2001, în „Pandectele Române" nr. 2/2002, p. 39.

judiciari", fiind păstrată prevederea alin. (2) în sensul că *asistenții judiciari participă la deliberări cu vot consultativ; opinia lor se consemnează în hotărâre, iar opinia separată se motivează.*

Având în vedere această situație, s-a propus să se renunțe la asistenții judiciari, menținerea lor în continuare fiind „inutilă, nocivă și nefirească"[1].

În opinia noastră, este necesar să crească rolul asistenților judiciari. Principiul tripartismului impune acest deziderat. Partenerii sociali – angajatorii și salariații – (reprezentanți în ționarea conflictelor de muncă de către asistenții judiciari) sunt primii și cei mai interesați menținerea unui climat propice, adecvat performanței la locul de muncă. Mai multe soluții t posibile, de exemplu:

- acordarea dreptului de vot deliberativ asistenților judiciari[2];
- preluarea modelului francez: în primă instanță conflictele (litigiile) de muncă să fie ționate, de complete constituite *exclusiv* din reprezentanții partenerilor sociali.

Cauzele care au ca obiect raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, fiind de mpetența instanțelor de contencios administrativ (art. 109 din Legea nr. 188/1999), se judecă ond de un complet format dintr-un singur judecător [art. 54 alin. (1) din Legea nr. 304/2004[3]].

18. Statutul asistenților judiciari. Este reglementat de Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, Hotărârea Guvernului nr. 616/2005 privind condițiile, procedura de selecție și propunere de către Consiliul Economic și Social a candidaților pentru a fi numiți ca asistenți judiciari de către ministrul justiției, de Condițiile de delegare, detașare și transfer ale asistenților judiciari[4] și de Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești.

Numărul total al posturilor de asistenți judiciari și repartizarea acestora pe instanțe de stabilesc prin Ordin al ministrului justiției. Consiliul Economic și Social propune candidații în limita numărului de posturi din listele întocmite de confederațiile patronale și cele sindicale.

Numirea în funcție este de competența ministrului justiției, pe o perioadă de 5 ani.

Pot fi numiți asistenți judiciari cei ce îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

– au cetățenia română, domiciliul în România și capacitate deplină de exercițiu;
– sunt licențiate în drept și dovedesc o pregătire teoretică corespunzătoare;
– au o vechime în funcții juridice de cel puțin 5 ani;
– nu au antecedente penale, nu au cazier fiscal și se bucură de o bună reputație;
– cunosc limba română;
– sunt apte, din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției (art. 110 Legea nr. 304/2004).

Asistenții judiciari se bucură de stabilitate [art. 111 alin. (1)], iar statutul lor juridic *se amănă cu cel al magistraților* [art. 111 alin. (2), art. 112, art. 113][5].

Ar fi fost de dorit însă ca Legea nr. 304/2004 să statornicească în mod expres și categoric, caracterul *independent și imparțial al asistenților judiciari,* în pofida numirii lor de către ministrul justiției la propunerea Consiliului Economic și Social, pe baza desemnării lor de organizațiile patronale și sindicale[6].

---

[1] Șerban Beligrădeanu, *Considerații critice asupra diversității nejustificate a reglementărilor legale privind competența materială a instanțelor judecătorești în domeniul soluționării conflictelor de muncă*, în „Dreptul" nr. 10/2009, p. 81-84.

[2] În același sens este și Onica-Chipea Lavinia, *Regimul juridic al conflictelor individuale de muncă*, p. 354.

[3] Situația se consideră în continuare nefirească. De aceea, se revine (și revenim) cu propunerea ca litigiile (conflictele) de muncă ale funcționarilor publici să fie soluționate exclusiv de către instanțele specializate să judece conflictele de muncă și de asigurări sociale (Șerban Beligrădeanu, *Jurisdicția muncii versus contenciosul administrativ,* în „Dreptul" nr. 2/2016, p. 87 și bibliografia indicată la nota 20).

[4] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 6 iulie 2005.

[5] Curtea Constituțională a considerat că toate aceste texte sunt conforme cu legea fundamentală (a se vedea Decizia nr. 37/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 186 din 27 februarie 2006).

[6] Șerban Beligrădeanu, *Considerații de ansamblu...*, p. 19.

19. Termenele de sesizare a instanței. Sunt reglementate diferit de Codul muncii și Legea nr. 62/2011.

Astfel, art. 268 din Codul muncii dispune că cererile pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă[1];

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat deciziei de sancționare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator[2];

d) pe toată durata existenței contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulității unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia [alin. (1)].

În alte situații, decât cele enumerate mai sus, termenul este de 3 ani de la data nașterii dreptului [alin. (2)][3].

Privind textul de la lit. c), Curtea Constituțională a reținut „că reglementarea supusă controlului de constituționalitate, prin care se instituie un termen de prescripție de 3 ani în materia conflictelor de muncă având ca obiect plata drepturilor salariale neacordate, are ca justificare asigurarea securității și stabilității raporturilor juridice și necesitatea soluționării într-un termen rezonabil a conflictului de muncă izvorât din neplata acestor drepturi, în interesul legitim al fiecăreia dintre părțile litigante. Prin prescripție se stinge doar dreptul la acțiune în sens material, deci posibilitatea titularului dreptului de creanță de a obține, pe calea silită, îndeplinirea obligației subiectului pasiv. Așadar, prescripția nu stinge dreptul subiectiv în substanța lui, drept care continuă să subziste, și nici obligația corelativă, care va putea fi executată de bunăvoie. De asemenea, în această materie sunt aplicabile dispozițiile Codului civil referitoare la suspendarea sau întreruperea curgerii termenului de prescripție"[4].

Art. 171 alin. (1) din Codul muncii prevede același termen de 3 ani în care se prescrie „dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate

---

[1] În același sens, art. 22 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă prevede că salariatele aflate sub protecția acestui act normativ, ale căror raporturi de muncă sau de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia.

[2] Același termen „de 3 ani de la data săvârșirii faptei" este reglementat de art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 în cazul cererilor determinate de discriminarea pe bază de sex.

[3] Prin Decizia nr. 21/2015, Înalta Curte de Casație și Justiție (Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept) a statuat: *În interpretarea prevederilor art. 1523 alin. (2) lit. d) din Codul civil, raportat la art. 116 alin. (1) și (4) din Codul muncii și art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 9/2000, aprobată prin Legea nr. 356/2002, art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 13/2011, aprobată prin Legea nr. 43/2012 și art. 1535 din Codul civil, dobânzile penalizatoare datorate de stat pentru executarea cu întârziere a obligațiilor de plată pot fi solicitate pentru termenul de 3 ani anterior datei introducerii acțiunii* (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 743 din 5 octombrie 2015).

[4] Decizia nr. 210/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 26 mai 2015). În același sens sunt și Decizia nr. 169/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 339 din 18 mai 2015); Decizia nr. 435/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 567 din 29 iulie 2015); Decizia nr. 810/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 118 din 16 februarie 2016); Decizia nr. 798/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 44 din 20 ianuarie 2016); Decizia nr. 729/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 23 din 13 ianuarie 2016); Decizia nr. 875/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 13 din 19 februarie 2016), cu precizarea că ultimele două decizii s-au referit și la art. 171 alin. (1) din Codul muncii.

din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor", termen care curge „de la data la care drepturile respective erau datorate".

Înalta Curte de Casație și Justiție a decis[1] că plățile voluntare eșalonate a sumelor prevăzute în titlurile executorii, având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 71/2009, nu întrerup termenul de prescripție a dreptului material la acțiune pentru daunele-interese moratorii sub forma dobânzii penalizatoare[2].

Potrivit art. 211 din Legea dialogului social nr. 62/2011, „Cererile pot fi formulate de cei ale căror drepturi au fost încălcate, după cum urmează:

a) măsurile unilaterale de executare, modificare, suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani, pot fi contestate în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă;

b) constatarea nulității unui contract individual de muncă poate fi cerută de părți pe întreaga perioadă în care contractul respectiv se aplică;

c) plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei."

Remarcăm și în privința textelor reproduse anterior, unele diferențieri și necorelări ce vor fi menționate în continuare.

a) În timp ce art. 268 alin. (1) lit. a) din Codul muncii privește și conflictele izvorâte din *încheierea* contractului individual de muncă, art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011 nu enumeră și această operațiune.

b) Acest din urmă text se referă și la *„angajamentele de plată a unor sume de bani"*, care nu sunt prevăzute de textul respectiv din Codul muncii. De aceea, se poate considera că legiuitorul a avut în vedere instrumentul juridic de recuperare a prejudiciilor reglementat în cazul altor angajați (funcționari publici, militari etc.), de diferite acte normative (de pildă Legea nr. 188/1999).

c) Termenele de sesizare a instanței sunt diferite: 30 de zile calendaristice [art. 268 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii]; 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat la cunoștință de măsura dispusă [art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011]. Aplicabilitatea generală va avea acest din urmă termen pentru ipotezele avute în vedere de text. Pentru cele speciale vizate de Codul muncii (contestarea deciziilor de sancționare disciplinară), trebuie respectat termenul de 30 de zile [art. 268 alin. (1) lit. b)][3]. Același termen de 30 de zile trebuie respectat și în ipoteza nerespectării de către angajator a obligației de informare (art. 19 din Codul muncii).

În spiritul celor de mai sus s-a reținut că[4] prin intrarea în vigoare a art. 211 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011, „legiuitorul și-a manifestat intenția de a crea o situație mai favorabilă salariaților, astfel că" în privința „termenului de formulare a contestației contra măsurilor

---

[1] Decizia nr. 7/2015 – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 461 din 26 iunie 2015).

[2] Prin Decizia nr. 2/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 411 din 3 iunie 2015), Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să judece recursul în interesul legii – a statuat că pot fi acordate daune moratorii sub forma dobânzii legale pentru plata eșalonată a sumelor prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din sectorul bugetar în condițiile art. 1 și 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 71/2009.

[3] În acest sens, a se vedea și: Ion Traian Ștefănescu, *Tratat...*, p. 954; Șerban Beligrădeanu, Oliviu Puie, *Discuții referitoare la unele aspecte în legătură cu soluționarea conflictelor de muncă în lumina reglementărilor legale recente*, în „Dreptul" nr. 6/2012, p. 197.

În sens contrar, a se vedea Magda Volonciu, *Comentariu la decizia nr. 749/R/2011 a Curții de Apel Cluj, Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie*, în „Revista română de jurisprudență" nr. 3/2011, p. 148.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3518/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 79.

unilaterale ale angajatorului" trebuie „avută în vedere varianta unui termen mai îndelungat, de 45 zile calendaristice...". Nu se poate face abstracție de acest termen, „pentru că ar însemna să nu se țină seama de un text legal în ființa (săvârșindu-se un abuz) și, totodată, să se contravină principiului prevăzut de art. 6 din Codul muncii, cel al protecției salariaților".

De reținut este că pentru situațiile de modificare a contractului individual de muncă legea nu cere, în caz de refuz de primire, ca decizia angajatorului să fie transmisă prin scrisoare recomandată ca în ipoteza deciziilor de sancționare disciplinară potrivit art. 252 alin. (4) din Codul muncii. Este suficient faptul prezentării deciziei angajatului, acesta luând astfel cunoștință de măsura dispusă, ceea ce rezultă fără echivoc din mențiunea inserată pe înscrisul respectiv.

Într-o atare situație, salariatul care a cunoscut măsura, intrând și în exercițiul atribuțiilor astfel modificate nu se poate prevala de necomunicarea prin poștă pentru a o contesta după termenul legal[1].

Privind termenul de prescripție de 3 ani în materia conflictelor de muncă având ca obiect plata drepturilor salariale neacordate, Curtea Constituțională a reținut că acesta „are ca justificare asigurarea securității și stabilității raporturilor juridice și necesitatea soluționării într-un termen rezonabil a conflictului de muncă izvorât din neplata acestor drepturi, în interesul legitim al fiecăreia dintre părțile litigante. Prin prescripție se stinge doar dreptul la acțiune în sens material, deci posibilitatea titularului dreptului de creanță de a obține, pe cale silită, îndeplinirea obligației subiectului pasiv. Așadar, prescripția nu stinge dreptul subiectiv în substanța lui, drept care continuă să subziste, și nici obligația corelativă, care va putea fi executată de bunăvoie. De asemenea, în această materie sunt aplicabile dispozițiile Codului civil referitoare la suspendarea sau întreruperea curgerii termenului de prescripție"[2].

Mai trebuie remarcată diferența în ceea ce privește data de la care curge termenul de 3 ani în cazul răspunderii patrimoniale. În timp ce Codul muncii prevede că acest termen curge *„de la data nașterii dreptului"* [art. 268 alin. (1) lit. c) și alin. (2)], Legea nr. 62/2011 dispune că el curge *„de la data producerii pagubei"* [art. 211 lit. c)].

Având în vedere caracterul obiectiv al acestui din urmă moment, precum și împrejurarea că textul respectiv, adoptat ulterior, este mai favorabil angajaților, logic și juridic este ca acesta să fie aplicabil[3].

În cazul contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază individuale, a sporurilor, a premiilor etc. formulate de personalul plătit din fonduri publice, este reglementată *procedura prealabilă*. Și anume, contestația se adresează mai întâi ordonatorului de credite în termen de 15 zile de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale. Apoi, cel nemulțumit de răspunsul primit, are la dispoziție termenul legal pentru a sesiza instanța competentă: personalul contractual se va adresa instanței specializate în soluționarea conflictelor de muncă; funcționarii publici vor sesiza instanța de contencios administrativ[4].

În ipoteza în care părțile au înțeles să încerce soluționarea conflictelor prin mediere, potrivit Legii nr. 192/2006, termenele respective se suspendă, reîncepând să curgă după eșuarea medierii.

Conform Codului muncii, salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă, acesta fiind momentul nașterii dreptului salariatului la acțiune pentru plata drepturilor salariale neachitate de către angajator[5].

---

[1] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 5821/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2011, p. 127.

[2] Decizia nr. 54/2016 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 201 din 17 martie 2016); Decizia nr. 720/2015 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 23 din 13 ianuarie 2016).

[3] În acest sens, a se vedea și Șerban Beligrădeanu, Oliviu Puie, *Discuții...*, p. 197-198.

[4] Art. 30 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

[5] Curtea de Apel Timișoara, Secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 2333/2008, în „Buletinul Curților de Apel" nr. 4/2008, Editura C.H. Beck, București, p. 25-46.

Privind textul de la lit. d) Curtea Constituțională a observat: cauzele de nulitate a contractului, dacă nu au fost eliminate conform art. 57 alin. (3) din Codul muncii, persistă pe toată durata existenței acestuia, fapt ce justifică posibilitatea invocării oricând a nulității. Aceste dispoziții legale nu au nicio incidență asupra desfășurării unui proces echitabil sau a soluționării cauzelor într-un termen rezonabil[1]. Prevederile legale respective se întemeiază pe principiul potrivit căruia se poate cere constatarea nulității unor acte care există. În situația în care un contract individual sau colectiv de muncă nu mai este în ființă, cererea pentru constatarea nulității lui nu are obiect[2]. Soluția este valabilă și în cazul unui act adițional la contractul colectiv de muncă[3].

Referitor la termenul de 6 luni [art. 268 alin. (1) lit. e)], trebuie observat că acesta privește, după caz, ori neexecutarea contractului colectiv de muncă în totalitate, ori doar parțial, a unor clauze ale acestuia, indiferent de natura lor. O astfel de clauză se poate referi și la stabilirea salariilor sau la criteriile de negociere individuală a acestora. De aceea, trebuie distins:

- când este vorba de plata drepturilor salariale, așa cum rezultă din contractul individual de muncă sau din lege, este aplicabil termenul de 3 ani [art. 268 alin. (1) lit. c)];
- când este vorba de stabilirea sau negocierea drepturilor salariale conform contractului colectiv de muncă aplicabil, este termenul de 6 luni [art. 268 alin. (1) lit. e)].

Numai *cu totul excepțional*, când unele drepturi salariale (de exemplu, sporuri) sunt statornicite, *exclusiv*, prin contractul colectiv de muncă, se aplică, potrivit textului legal, același termen de 6 luni și nu cel de 3 ani[4]. Situația pare nefirească: cereri având același obiect (drepturi salariale) să fie supuse unor termene diferite. De aceea, credem că se impune corelarea celor două texte [de la lit. c) și e)] și precizarea situațiilor în care sunt aplicabile fiecare dintre acestea.

În practica judiciară s-a pus problema termenului de prescripție (3 ani sau 6 luni) în situația unor drepturi prevăzute a se acorda potrivit contractelor colective de muncă, cu diferite ocazii (ajutoare materiale de Paști, Crăciun, tichete de masă, tichete cadou, drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității în muncă).

Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că în practica instanțelor judecătorești s-au conturat două orientări[5].

„Într-o primă opinie (majoritară), s-a considerat că plata drepturilor băneşti reprezentând salariu suplimentar, prima de Ziua Ceferistului, prima de Paşti, de Crăciun, drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității în muncă (cheltuieli cu tratamentele medicale, cheltuieli determinate de munca în condiții de stres, cheltuieli de transport în timpul serviciului, cheltuieli ocazionate pentru asigurarea unei mese calde pe zi, echivalentul a două salarii de bază, câte unul în fiecare semestru, cheltuieli pentru procurarea a două ținute - una de vară și una de iarnă), tichete cadou și tichete de masă se circumscrie sferei drepturilor salariale, întrucât salariul reprezintă, potrivit art. 154 din Codul muncii, contraprestația muncii depuse de către salariat, iar acesta, la rândul lui, cuprinde - în raport cu prevederile art. 155 din Codul muncii - salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

S-a avut în vedere că cererile având ca obiect plata drepturilor de mai sus vizează „suplimentări ale drepturilor salariale" și că sumele reprezentate de ajutoarele materiale de *Paşti,* de *Crăciun,* de *Ziua Ceferistului* au semnificația drepturilor salariale chiar dacă regimul

---

[1] Decizia nr. 378/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004).

[2] Curtea Constituțională, Decizia nr. 44/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 88 din 5 februarie 2007); Decizia nr. 45/2007 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 92 din 6 februarie 2007); Decizia nr. 222/2008 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 243 din 28 martie 2008).

[3] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 3285/R/2006, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008, p. 124-126.

[4] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 319/R/2011, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 3 /2011, p. 103-104.

În cauză, salariatul a solicitat plata primei de Paști, prevăzută în contractul colectiv de muncă de la nivelul unității.

[5] Decizia nr. 20/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 9 din 8 ianuarie 2014).

de deducere al contribuțiilor lor este diferit, fiind plătite în executarea unui raport de muncă și în considerarea calității reclamanților de salariați, indiferent de izvorul lor, chiar dacă acestea sunt prevăzute numai în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Prin urmare, natura salarială a drepturilor băneşti evocate este indiscutabilă, chiar dacă ele izvorăsc din clauze ale contractelor colective de muncă, cu atât mai mult cu cât acestea, chiar dacă au natura unor premii, se acordă corespunzător muncii prestate, proporțional cu aceasta și în mod regulat, iar nu periodic...

În final, apreciind că în baza raporturilor juridice de muncă stabilite între părți salariatul beneficiază de drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, instanțele au decis să includă în categoria drepturilor de natură salarială și sumele expres menționate în aceste contracte prevăzute a se acorda pentru zilele de sărbătoare religioasă sau legală, precum și pentru ziua de naștere a fiecărui salariat cu titlu de tichete cadou."

Din motivele enunțate s-a hotărât că cererile privind acordarea drepturilor respective pot fi formulate în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acțiune.

„Într-o a doua opinie (minoritară), s-a considerat că drepturile băneşti evidențiate anterior reprezintă „ajutoare materiale" care nu se circumscriu sferei drepturilor salariale".

„Din interpretarea gramaticală, logică și sistematică a textelor de lege precitate, aceste instanțe au reținut că drepturile salariale sunt acele sume de bani ce se cuvin angajatului drept contraprestație a muncii depuse în baza contractului individual de muncă, plătindu-se cel puțin o dată pe lună. Or, ajutoarele materiale la care fac referire contractele colective de muncă la nivel de unitate nu pot fi considerate drepturi salariale în sensul definiției de mai sus, definiție extrasă prin interpretarea articolelor de lege redate anterior.

Cu referire la excepția prescripției dreptului la acțiune, s-a apreciat că, fiind vorba despre un drept cu caracter patrimonial ce izvorăşte dintr-o clauză a unui contract colectiv de muncă, clauză ce nu a fost executată întocmai de angajator, în situația expusă" este aplicabil termenul de 6 luni.

În concluzie, instanța supremă a reținut: „În situația în care drepturile salariale suplimentare fac parte din elementele constitutive ale salariului, cererile în justiție pot fi formulate în termenul de prescripție de 3 ani prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, iar atunci când drepturile salariale suplimentare nu fac parte din elementele constitutive ale salariului, acestea au natura juridică a unor măsuri de protecție socială, facilități acordate de angajator și convenite în contractul colectiv de muncă, iar neacordarea lor rezidă într-o neexecutare a clauzelor acestui contract, astfel încât cererile în justiție pot fi formulate în termenul de prescripție de 6 luni prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. e) din Codul muncii."[1]

În acelaşi sens, s-a decis că într-o atare ipoteză, nefiind vorba de drepturi salariale, ci exclusiv de drepturi acordate prin contractul colectiv de muncă în scopul de a oferi protecție socială salariaților, plata acestora se circumscrie sferei de neexecutare a acelui contract colectiv.

„Reglementând regimul prescripției extinctive în materia conflictelor de muncă, legiuitorul a stabilit un regim juridic distinct, după cum temeiul de drept invocat de către părți este contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă"[2].

Deoarece legislația muncii nu conține nicio dispoziție cu privire la repunerea în termen, soluția logică și justă este că se vor aplica prevederile dreptului comun[3]. Așa fiind, când cel în

---

[1] A se vedea și Alexandru Țiclea, *Aplicabilitatea termenului de 6 luni prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. e) din Codul muncii,* în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2015, p. 21.

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia civilă nr. 2956/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 12/2014, p. 129.

[3] Art. 278 alin. (1) din Codul muncii prevede:

„Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile."

cauză a pierdut termenul de sesizare a organului de jurisdicție a muncii, el poate cere, pentru motive temeinice, repunerea în termen[1].

Pentru a opera însă repunerea, pierderea termenului trebuie să fie consecința unor împrejurări obiective de natură să înlăture culpa persoanei privind exercițiul tardiv al dreptului la acțiune[2]. Chiar şi incapacitatea de muncă dovedită cu certificat medical, nu poate, în sine, justifica repunerea în termen, cu atât mai mult cu cât există posibilitatea desemnării unei persoane calificate care să-i reprezinte celui în cauză interesele în instanță[3]. Dar, internarea în spital din cauza unor afecțiuni psihice şi locomotorii constituie o împrejurare mai presus de voința părții, care a împiedicat-o să formuleze în termen contestația împotriva deciziei angajatorului[4].

În orice situație, chiar şi în cea a termenului de 3 ani, statornicit de art. 283 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, cererea de repunere în termen, în ipoteza în care din cauze temeinic justificate, termenul de prescripție a fost depăşit, poate fi făcută, potrivit dreptului comun, numai în termen de 30 de zile de la încetarea cauzelor care justifică depăşirea termenului[5].

Evident că introducerea contestației după expirarea termenului legal, va conduce la respingerea acesteia, operând, în toată plenitudinea ei, excepția tardivității, excepție absolută, iar nu relativă[6].

Potrivit alin. (2) al art. 268 din Codul muncii, în alte situații decât cele enumerate la alin. (1), „termenul este de 3 ani de la data naşterii dreptului". O asemenea situație este, de exemplu, cea a răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă[7].

Este judicioasă această soluție întrucât în sensul art. 253 alin. (1) din Codul muncii, ...răspunderea patrimonială a angajatorului este o răspundere civilă contractuală, supusă termenului general de prescripție extinctivă de 3 ani, prevăzut de art. 2517 din Codul civil.

S-a decis că acelaşi termen este aplicabil şi în ipoteza în care se contestă măsura angajatorului de încetare a contractului individual de muncă, dispusă în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii, pe motivul că salariatul nu şi-a dat acordul la acea încetare. Întrucât nu se contestă o decizie de conducere unilaterală a angajatorului, în speță nu este incident termenul de prescripție de 30 de zile prevăzut de dispozițiile art. 268 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, ci termenul de 3 ani de la data naşterii dreptului la acțiune conform art. 268 alin. (2) din acelaşi act normativ[8].

Referitor la constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate de către organizațiile sindicale la nivel de unitate, legiuitorul nu a stabilit un termen; reprezentativitatea se constată de instanța de judecată la cererea acestora, hotărârea fiind supusă recursului.

La finalul considerațiilor de mai sus, se impune o precizare. Atunci când se pretinde nulitatea unui act juridic al angajatorului (de exemplu o decizie de concediere) aceasta nu

---

[1] Art. 2522 din Codul civil prevede: „(1) Cel care, din motive temeinice, nu şi-a exercitat în termen dreptul la acțiune supus prescripției poate cere organului de jurisdicție competent repunerea în termen şi judecarea cauzei.

(2) Repunerea în termen nu poate fi dispusă decât dacă partea şi-a exercitat dreptul la acțiune înainte de împlinirea unui termen de 30 de zile, socotit din ziua în care a cunoscut sau trebuia să cunoască încetarea motivelor care au justificat depăşirea termenului de prescripție."

[2] Tribunalul Suprem, Secția civilă, decizia nr. 1438/1978, în „Culegere de decizii", 1978, p. 224.

[3] Curtea de Apel Timişoara, Secția litigii de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 33/2008 (Jurindex).

[4] Curtea de Apel Braşov, Secția cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia nr. 208/R/2006, în Lucia Uță, Florentina Rotaru, Simona Cristescu, *Jurisdicția muncii*, p. 154.

[5] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 442/R/CM/2008, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 4/2008, p. 126-129.

[6] Curtea de Apel Piteşti, Secția civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, şi pentru cauze cu minori şi familie, decizia nr. 197/R/CM/2007.

[7] Înalta Curte de Casație şi Justiție, Secția civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 7172/2008, în Pavel Perju, *Probleme de drept civil şi de drept procesual civil din practica secției civile şi de proprietate intelectuală a Înaltei Curți de Casație şi Justiție, din anii 2007-2009*, în „Dreptul" nr. 5/2010, p. 188.

[8] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 3498/R/2014, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2014, p. 112.

poate fi invocată oricând în temeiul prevederilor art. 1249 alin. (1) din Codul civil, ci numai în termenele expres statornicite de legislația muncii. Pe când Codul civil are caracter de lege generală, „dispozițiile Codului muncii şi ale Legii nr. 62/2011 au caracter special şi, în măsura în care derogă de la legea generală, se aplică cu prioritate"[1].

20. Cererea de chemare în judecată. Reprezintă actul procedural prin care este sesizată, şi investită cu soluționarea cauzei, instanța competentă[2].

Potrivit art. 194 din Codul de procedură civilă, cererea de chemare în judecată va cuprinde:

„a) numele şi prenumele, domiciliul sau reşedința părților ori, pentru persoane juridice, denumirea şi sediul lor. De asemenea, cererea va cuprinde şi codul numeric personal sau, după caz, codul unic de înregistrare ori codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice şi contul bancar ale reclamantului, precum şi ale pârâtului, dacă părțile posedă ori li s-au atribuit aceste elemente de identificare potrivit legii, în măsura în care acestea sunt cunoscute de reclamant. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile[3]. Dacă reclamantul locuieşte în străinătate, va arăta şi domiciliul ales în România unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) numele, prenumele şi calitatea celui care reprezintă partea în proces, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele, prenumele acestuia şi sediul profesional. Dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dovada calității de reprezentant, în forma prevăzută la art. 151[4], se va alătura cererii;

c) obiectul cererii şi valoarea lui, după prețuirea reclamantului, atunci când acesta este evaluabil în bani, precum şi modul de calcul prin care s-a ajuns la determinarea acestei valori, cu indicarea înscrisurilor corespunzătoare...;

d) arătarea motivelor de fapt şi de drept pe care se întemeiază cererea;

e) arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Când dovada se face prin înscrisuri, se vor aplica, în mod corespunzător, dispozițiile art. 150[5]. Când reclamantul doreşte să îşi dovedească cererea sau vreunul dintre capetele acesteia prin interogatoriul pârâtului, va cere înfățişarea în persoană a acestuia, dacă pârâtul este o persoană fizică. În cazurile în care legea prevede că pârâtul va răspunde în scris la interogatoriu, acesta va fi ataşat cererii de chemare în judecată. Când se va cere dovada cu martori, se vor arăta numele, prenumele şi adresa martorilor, dispozițiile art. 148 alin. (1) teza a II-a fiind aplicabile în mod corespunzător;

f) semnătura".

Legiuitorul reglementează nulitatea cererii (art. 196), înregistrarea (art. 199), verificarea şi regularizarea ei (art. 200 etc.).

Analiza unei decizii de concediere, de exemplu, „ce formează obiectul contestației dedusă judecății se realizează de instanță în limitele stabilite de contestator, găsindu-şi, pe deplin, aplicarea principiului disponibilității, astfel că motivele de nelegalitate ori de netemeinicie ce se consideră a afecta decizia trebuie invocate în contestație, care poate fi completată sau modificată numai în termenul procedural prevăzut de lege, cu respectarea principiului contradictorialității"[6].

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 1688/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2015, p. 99-100.

[2] A se vedea Ion Leş, *Tratat de drept procesual civil,* volumul I, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2014, p. 597 şi urm.

[3] Art. 148 din Codul de procedură civilă reglementează condițiile generale ale formei cererilor.

[4] Art. 151 din Codul de procedură civilă priveşte înscrisurile anexate cererii.

[5] Art. 150 din Codul de procedură civilă priveşte cererea formulată de reprezentant.

[6] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 4438/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 10/2014, p. 126.

21. Întâmpinarea. Este definită de art. 205 alin. (1) din Codul de procedură civilă, ca actul de procedură prin care pârâtul se apără, în fapt şi în drept, faţă de cererea de chemare în judecată. Conţinutul său este reglementat de acelaşi art. 205 alin. (2)[1].

Comunicându-i-se cererea de chemare în judecată, pârâtul este *obligat* să depună întâmpinare, în termen de 25 de zile de la comunicare. Nedepunerea întâmpinării în acest termen „atrage decăderea pârâtului din dreptul de a propune probe şi de a invoca excepţii, în afara celor de ordine publică, dacă legea nu prevede altfel" [art. 208 alin. (2)]. Această sancţiune intervine, evident, şi atunci când pârâtul este salariat în cadrul unei acţiuni referitoare la răspunderea sa patrimonială[2].

Întâmpinarea se comunică de îndată reclamantului care este obligat [art. 201 alin. (2) din Codul de procedură civilă] să depună răspuns la întâmpinare în termen de 10 zile de la comunicare, pârâtul luând la cunoştinţă despre răspunsul la întâmpinare din dosarul cauzei. În procesele urgente (cum sunt cele referitoare la soluţionarea conflictelor de muncă – art. 271 din Codul muncii şi art. 212 din Legea nr. 62/2011), – termenele menţionate „pot fi reduse de judecător în funcţie de circumstanţele cauzei" [art. 201 alin. (5) din Codul de procedură civilă].

La întâmpinare se va alătura acelaşi număr de copii certificate de pe înscrisurile pe care se sprijină, precum şi un rând de copii pentru instanţă[3].

22. Chemarea în garanţie. Este considerată[4] o formă de intervenţie forţată prin care una dintre părţile aflate în judecată exercită contra unui terţ o acţiune, pe care ar putea-o exercita şi pe cale separată, în considerarea unei obligaţii legale sau convenţionale de garanţie sau de despăgubire pe care terţul o are faţă de a doua parte [art. 72 alin. (1) din Codul de procedură civilă].

În spiritul dispoziţiilor legale, Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie prin Decizia nr. 10/2011 în interesul legii, a reţinut că „în mod constant în doctrină şi jurisprudenţă, în interpretarea dispoziţiilor din Codul de procedură civilă, s-a afirmat că instituţia cererii de chemare în garanţie se întemeiază pe existenţa unei obligaţii de garanţie sau de despăgubire şi poate fi formulată nu numai în cazul drepturilor garantate legal ori convenţional, care reies din lege sau din contractul încheiat de părţi, ci şi ori de câte ori partea care ar cădea în pretenţii s-ar putea întoarce împotriva altei persoane cu o cerere în despăgubire." De aceea, „pretenţiile menţionate pe calea chemării în garanţie de către instituţia bugetară pârâtă (de exemplu, alocările de fonduri sau rectificările bugetare) nu pot forma obiectul unei cereri de chemare în judecată formulată pe cale incidentală sau al unei acţiuni ulterioare în instanţă."[5]

Din acest considerente, într-o cauză, s-a dispus că nu este admisibilă cererea pentru solicitarea drepturilor salariale de la ministerul tutelar al angajatorului, pe motivul că acesta nu a asigurat creditele bugetare pentru plata salariului. Aceasta pentru că, raporturile juridice existente între minister şi unitatea subordonată nu sunt „raporturi juridice civile (ce se pot grefa pe raporturile de muncă dintre reclamant şi pârâtă), ci raporturi de drept public (mai

---

[1] Conform textului legal, întâmpinarea va cuprinde:

„a) numele şi prenumele, codul numeric personal, domiciliul sau reşedinţa pârâtului ori, pentru persoanele juridice, denumirea şi sediul, precum şi, după caz, codul unic de înregistrare sau codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerţului ori de înscriere în registrul persoanelor juridice şi contul bancar, dacă reclamantul nu le-a menţionat în cererea de chemare în judecată. Dispoziţiile art. 148 alin. (1) teza a II-a sunt aplicabile în mod corespunzător. Dacă pârâtul locuieşte în străinătate, va arăta şi domiciliul ales în România, unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) excepţiile procesuale pe care pârâtul le invocă faţă de cererea reclamantului;

c) răspunsul la toate pretenţiile şi motivele de fapt şi de drept ale cererii;

d) dovezile cu care se apără împotriva fiecărui capăt din cerere, dispoziţiile art. 194 lit. e) fiind aplicabile în mod corespunzător;

e) semnătura".

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurările sociale, decizia civilă nr. 2428/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2015, p.124.

[3] Pentru procedura întâmpinării, ase vedea, Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 914-916.

[4] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 450.

[5] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 786 din 24 noiembrie 2011.

precis de drept administrativ, financiar sau fiscal), născute în considerarea calității lor de ordonatori de credite"[1].

Cererea de chemare în garanție trebuie făcută în forma prevăzută pentru cererea de chemare în judecată. Dacă este formulată de reclamant sau de intervenientul principal se va depune cel mai târziu până la terminarea cercetării procesului înaintea primei instanțe. Dacă ea este a pârâtului, trebuie depusă în termenul prevăzut pentru întâmpinarea înaintea primei instanțe (art. 73 din Codul de procedură civilă)

Ca regulă, cererea de chemare în garanție se judecă odată cu cererea principală. Numai dacă soluționarea ei ar întârzia judecata se va dispune disjungerea (art. 75).

23. Desfăşurarea judecății. Ridicarea şi rezolvarea excepțiilor procedurale – printre care şi cele referitoare la competență – desfăşurarea judecății, pronunțarea şi cuprinsul hotărârilor, precum şi căile de atac sunt supuse normelor de drept comun, *cu unele particularități* determinate de specificul litigiilor de muncă.

Dar, trebuie reținut că în considerarea dispozițiilor Regulamentului nr. 593/2008 al Parlamentului European şi al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, instanțele de drept al muncii din țara noastră vor trebui să judece, sub aspect substanțial, nu numai potrivit legii române, ci şi potrivit legii unui alt stat membru, ca lege obiectiv aplicabilă sau subiectiv aplicabilă raportului juridic de muncă[2] ori de câte ori *suntem în prezența unui asemenea raport cu element de extraneitate*. Concluzia se desprinde, fără echivoc, şi din art. 2.640 din Codul civil – Legea nr. 287/2009, ca şi din art. 148 alin. (2) din Constituția României. Prin urmare, instanțele noastre trebuie să respecte întocmai jurisprudența Curții Europene de Justiție[3].

Se cunoaşte că potrivit Regulamentului nr. 593/2008, legea normal aplicabilă este cea a locului executării contractului, cu excepția situației în care legea aleasă de părți este mai favorabilă salariatului[4].

În soluționarea conflictelor de muncă, legea reglementează unele reguli procedurale speciale, imperativul fiind acela al urgenței[5]. Cu toate acestea, instituția ordonanței preşedințiale, reglementată de dreptul comun (art. 996 şi urm. din Codul de procedură civilă) nu-şi găseşte aplicarea în materia discutată. Într-adevăr, de vreme ce procedura de soluționare a conflictelor de muncă este reglementată de legislația specială (a muncii), care instituie imperativul urgenței, este exclusă intr-o atare situație, incidența dreptului comun. Aşa fiind, o cerere de ordonanță preşedințială, având ca obiect suspendarea unei decizii de concediere nu poate fi primită[6].

Art. 271 Codul muncii şi art. 212 din Legea dialogului social nr. 62/2011 prevăd că cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență. *Termenele de judecată* au fost reduse de la 15 zile [art. 271 alin. (2) din Codul muncii] la cel mult 10 zile [art. 212 alin. (2) din Legea nr. 62/2011]. Dar, s-a mărit termenul de înmânare a citațiilor de la 24 de ore înainte de termenul de judecată [art. 271 alin. (3)] la 5 zile (art. 213 din Legea nr. 62/2011).

Potrivit art. 238 din Codul de procedură civilă, la primul termen de judecată, la care părțile sunt legal citate, judecătorul, după ascultarea părților, va estima durata necesară pentru cercetarea procesului, ținând seama de împrejurările cauzei, astfel încât procesul să fie

---

[1] Curtea de Apel Bucureşti, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 574/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 6/2013, p. 134.

[2] Raluca Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2009, p. 28.

[3] Alexandru Țiclea, *Legea aplicabilă contractului individual de muncă* ..., p. 114-122.

[4] Nicolas Nord, *La mobilité du travail: approches de droit international privé*, în „Revue de droit du Travail" n° 6-juin 2012, p. 383.

[5] A se vedea Alexandru Țiclea, *Urgența în soluționarea conflictelor de muncă şi consecințele erorilor judiciare asupra acesteia*, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 20-23.

[6] Curtea de Apel Ploieşti, Secția conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 295/2008.

soluționat într-un termen optim și previzibil. Durata astfel estimată va fi consemnată în încheierea de ședință[1].

La primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate, se dispune: judecătorul va pune acestora în vedere, dacă sunt reprezentate sau asistate de avocat, că pot conveni ca probele să fie administrate de către avocați, inclusiv consilieri juridici (art. 239, art. 366-368 din Codul de procedură civilă).

Trebuie observat că în art. 272 din Codul muncii este consacrată obligația angajatorului ca până la prima zi de înfățișare să depună dovezile în apărarea sa[2]. Aplicarea acestui text, a decis Curtea Constituțională, nu presupune discriminarea și defavorizarea angajatorului în raport cu salariații[3].

Prin urmare, în conflictele de muncă, sarcina probei este răsturnată[4], ea nu revine reclamantului (salariat) potrivit cunoscutului adagiu *onus probandi incubit actori,* ci angajatorului[5].

Aceeași soluție este prevăzută și în cazul discriminării directe sau indirecte bazate pe criterii de sex[6], precum și în cazul salariatelor aflate sub incidența prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă[7].

Justificarea acestei situații este făcută de Curtea Constituțională: „Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe"[8].

Dacă însă este vorba de o acțiune în răspundere patrimonială formulată de angajator, având ca obiect obligația de restituire a unui bun, întemeiată pe art. 256 din Codul muncii, pârâtul – fostul salariat – trebuie să dovedească predarea acelui bun[9].

Referitor la decăderea din probă, instanța o va face de la caz la caz în funcție de modul său de apreciere cu privire la noțiunea de întârziere, raportat la complexitatea litigiului, la posibilitățile de care părțile dispun pentru procurarea și administrarea lor[10].

Deși în conformitate cu dispozițiile art. 272 din Codul muncii sarcina probei revine angajatorului și salariatul (reclamant) poate să depună probe în dovedirea pretențiilor pe care le solicită[11].

---

[1] Mihaela Tăbârcă, *Drept procesual civil*, vol. II, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 238.

[2] Este admisibilă și proba testimonială (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 537/R/2008, în Beatrice Mischie, *Conflicte de muncă. Culegere de practică judiciară*, p. 86.

[3] Decizia nr. 718/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 973 din 5 decembrie 2006).

[4] Art. 249 din Codul de procedură civilă – Legea nr. 134/2010 dispune: „Cel care face o susținere în cursul procesului trebuie să o dovedească, în afară de cazurile anume prevăzute de lege".

[5] În ipoteza în care calitatea de reclamant o are moștenitorul salariatului, pentru a se face aplicațiunea art. 272 din Codul muncii, acesta trebuie să facă dovada preexistenței raporturilor de muncă dintre autorul său și angajator (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2323/R/CM/2009, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2009, p. 95-98).

[6] Art. 35 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 dispune: „Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați."

Însă, potrivit art. 72 din *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor,* aprobată prin Ordinul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 144/2008 (publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 348 din 6 mai 2008), „Petentul, respectiv persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare" (Înalta Curte de Casație și Justiție, Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 3313/2014).

[7] Art. 23 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 dispune: „În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare".

[8] Decizia nr. 48/2011 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 15 martie 2012); Decizia nr. 290/2013 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 383 din 27 iunie 2013).

[9] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 4536/R/2013, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 11/2013, p. 99.

[10] Potrivit art. 263 din noul Cod de procedură civilă „Partea decăzută din dreptul de a administra o probă va putea totuși să se apere, discutând în fapt și în drept temeinicia susținerilor și a dovezilor părții potrivnice".

[11] Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 3525/R/R/2012, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 5/2012, p. 95-96.

De remarcat este că şi în materia contenciosului administrativ sarcina probei revine tot pârâtului, legiuitorul creând reclamantului o facilitate în administrarea probaţiunii pe aceleaşi considerente pe care le-am prezentat mai sus. Astfel, primind acţiunea, instanţa dispune, potrivit prevederilor art. 13 alin. (1) din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, citarea părţilor şi va putea cere autorităţii al cărei act este atacat să-i comunice de urgenţă acel act, împreună cu documentaţia ce a stat la baza emiterii lui, precum şi orice lucrări necesare pentru soluţionarea cauzei[1].

Potrivit alin. (3) al aceluiaşi articol, în acelaşi mod se va proceda şi în cazul refuzului de rezolvare a cererii privind un drept recunoscut de lege.

Dacă autoritatea publică nu trimite în termenul stabilit de instanţă lucrările cerute, conducătorul acesteia va fi obligat, prin încheiere interlocutorie, să plătească statului, cu titlu de amendă judiciară, 10% din salariul minim brut pe economie pentru fiecare zi de întârziere nejustificată [alin. (4)].

Pentru judecata în primă instanţă, se dispune că cercetarea procesului are loc în faţa judecătorului, în camera de consiliu, cu citarea părţilor (art. 240 din Codul de procedură civilă). Explicaţia acestei dispoziţii constă în necesitatea de a se realiza finalizarea judecăţii într-un termen cât mai redus. În camera de consiliu se pot acorda termene scurte, chiar de la o zi la alta [art. 241 alin. (1)][2].

Desigur că şi în soluţionarea conflictelor (litigiilor) de muncă sunt posibile *incidentele procedurale*: *renunţarea la judecată* (art. 406 Cod procedură civilă); *renunţarea la dreptul pretins* (art. 408 şi urm. Cod procedură civilă); *suspendarea procesului* (art. 411-413 Cod procedură civilă); *perimarea* (art. 416 şi urm. Cod procedură civilă), *precum şi rezolvarea cauzei prin tranzacţie judiciară* (art. 2267 şi urm. Cod civil, art. 438 şi urm. din Codul de procedură civilă) etc.

24. Hotărârea instanţei de fond (sentinţa) şi caracterul acesteia. Soluţionarea conflictului (litigiului) de muncă se materializează în *hotărârea* (sentinţa) instanţei, actul său de dispoziţie prin care „rosteşte dreptul" (*iuris dictio*)[3].

În conformitate cu prevederile art. 424 din Codul de procedură civilă, hotărârea prin care cauza este soluţionată de prima instanţă se numeşte *sentinţă* [alin. (1)], ca şi cea prin care judecătoria soluţionează căile de atac împotriva hotărârilor autorităţilor administraţiei publice cu activitate jurisdicţională şi ale altor organe cu astfel de activitate [alin. (2)]. Cea pronunţată în apel (sau recurs) etc. se numeşte *decizie* [alin. (3) şi (4)].

Art. 426 din Codul de procedură civilă dispune că hotărârea se redactează de judecătorul care a soluţionat procesul. Când în compunerea completului de judecată intră şi asistenţii judiciari, preşedintele îl va putea desemna pe unul dintre aceştia să redacteze hotărârea [alin. (1)].

În cazul în care unul dintre asistenţii judiciari a rămas în minoritate la deliberare, el va redacta opinia separată, care va cuprinde expunerea considerentelor, soluţia pe care a propus-o şi semnătura acestuia. De asemenea, cel care este de acord cu soluţia, dar, pentru considerente diferite, va redacta separat opinia concurentă [alin. (2)].

Opinia separată precum şi când e cazul, opinia concurentă se redactează şi se semnează în cel mult 30 de zile de la pronunţare [alin. (5)][4].

Privind caracterul hotărârilor instanţei de fond, există deosebiri între dispoziţiile Codului muncii şi cele ale Legii dialogului social. În timp ce potrivit art. 274 din Codul muncii aceste hotărâri „sunt definitive şi executorii de drept", art. 214 din Legea nr. 62/2011 prevede că „hotărârile instanţei de fond sunt supuse numai apelului".

Pentru găsirea soluţiei va trebui să apelăm la dispoziţiile Codului de procedură civilă. Conform art. 634 din acest act normativ sunt definitive:

---

[1] A se vedea Emanuel Albu, *Dreptul contenciosului administrativ*, Editura Universul Juridic, Bucureşti, 2008, p. 223-225; Iulia Rîciu, *Procedura contenciosului administrativ*, Editura Hamangiu, Bucureşti, 2012, p. 294-295.

[2] Mihaela Tăbârcă, *op. cit.*, p. 241-242.

[3] Structura şi conţinutul hotărârii judecătoreşti sunt stabilite de art. 425 din Codul de procedură civilă.

[4] Marioara Ţichindelean, *Aspecte privind procedura contencioasă...*, p. 29.

- hotărârile date în primă instanță, care nu au fost atacate cu apel (pct. 3);
- hotărârile date în apel, fără drept de recurs, precum şi cele neatacate cu recurs (pct. 4);
- hotărârile date în recurs, chiar dacă prin acestea s-a soluționat fondul pricinii (pct. 5).

Acelaşi Cod de procedură civilă reglementează executarea provizorie de drept a hotărârilor primei instanțe; printre situațiile enumerate de art. 448 se află:

- plata salariilor sau a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, precum şi a sumelor cuvenite şomerilor (pct. 2);
- despăgubiri pentru accidente de muncă (pct. 3).

Tot astfel, reglementează executarea provizorie judecătorească a „hotărârilor privitoare la bunuri ori de câte ori va considera că măsura este necesară în raport cu temeinicia vădită a dreptului ori cu starea de insolvabilitate a debitorului, precum şi atunci când ar aprecia că neluarea de îndată a acestei măsuri este vădit prejudiciabilă pentru creditor" [art. 449 alin. (1)].

Se apreciază că[1] sunt executorii de drept numai hotărârile pronunțate în fond referitoare fie la plata salariilor ori a altor drepturi izvorâte din raporturile juridice de muncă, fie la despăgubiri pentru accidente de muncă. Cele având un alt obiect se pot executa chiar dacă au fost atacate *numai* după investirea lor cu formula executorie conform Codului de procedură civilă. Însă, reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă, în acest sens, există hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă [art. 169 alin. (2) din Codul muncii].

25. Apelul. Potrivit actualelor reglementări, în materia discutată există o singură cale ordinară de atac – *apelul* (art. 466 din Codul de procedură civilă)[2]. În acest sens, art. 214 din Legea nr. 62/2011 dispune: „Hotărârile instanței de fond sunt suspuse numai apelului"[3]. Este o măsură necesară şi benefică a legiuitorului, care a înlocuit recursul – cale extraordinară de atac – ce nu presupunea, ca regulă, o nouă judecată a cauzei, cu o cale de atac ce presupune o astfel de judecată.

Apelul reprezintă o cale de atac *ordinară, comună, de anulare sau de reformare şi suspensivă de executare*[4] de care uzează partea interesată (în cazul conflictelor de muncă, de regulă, angajatul sau angajatorul) pentru a ataca hotărârea pronunțată de instanța fondului, care este, în concepția sa, nelegală şi/sau netemeinică. El poate fi exercitat, aşadar, de partea nemulțumită pentru orice motive de nelegalitate sau netemeinicie[5].

Apelul, provoacă o nouă judecată asupra fondului, „instanța de apel statuând atât în fapt, cât şi în drept" [art. 476 alin. (1) din Codul de procedură civilă]. Totuşi, legiuitorul a stabilit unele limite ale efectului devolutiv al apelului (art. 477 şi art. 478 din Codul de procedură civilă). Astfel, în apel nu se poate schimba calitatea părților, cauza sau obiectul cererii de chemare în judecată şi nici nu se pot formula pretenții noi [art. 478 alin. (3)]. Însă, aşa cum a decis Înalta Curte de Casație şi Justiție, „în interpretarea şi aplicarea dispozițiilor art. 478 alin. (4) ... explicitarea pretențiilor implicite în apel nu are semnificația modificării cadrului procesual sub aspectul obiectului judecății şi a derogării de la dispozițiile alin. (1) şi (3) ale aceluiaşi articol, dar presupune corecta lămurire a limitelor judecății în primă instanță"[6].

---

[1] Aurelian Gabriel Uluitu, *Soluții actuale de reglementare din legislația muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor*, în „Curierul judiciar" nr. 2/2012, p. 102.

[2] Codul de procedură civilă se aplică numai proceselor începute după data intrării sale în vigoare – 15 februarie 2013 (art. 24 şi art. 25).

[3] În condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă se poate renunța la calea de atac imediat după pronunțarea sentinței la fond, precum şi ulterior, chiar după declararea căii de atac (art. 404).

[4] Ion Deleanu, *Tratat de procedură civilă*, Vol. II, Editura Universul Juridic, București, 2013, p. 170.

[5] Corina Negruțu, Claudia Roşu, *Efectele exercitării apelului drept singura cale de atac în cazul conflictelor de muncă*, în „Dreptul" nr. 10/2013, p. 146.

[6] Decizia nr. 28/2015, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 772 din 16 octombrie 2015).

Termenul de apel – prevede art. 215 din Legea dialogului social nr. 62/2011 – „este de 10 zile de la data comunicării hotărârii"[1]. Acest text nu a fost abrogat şi nici modificat odată cu intrarea în vigoare a noului Cod de procedură civilă. Dimpotrivă, termenul de 10 zile reglementat de art. 215 din Legea nr. 62/2011 a fost reiterat prin art. 73 pct. 21 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă[2].

Calculul termenului de apel se face pe zile libere: „nu intră în calcul ziua în care începe să curgă termenul, nici ziua când acesta se împlineşte" (art. 181 pct. 2 din Codul de procedură civilă).

Cererea de apel trebuie să conţină elementele prevăzute de art. 470 alin. (1) din acelaşi Cod[3].

„În cazul în care cererea de apel nu îndeplineşte condiţiile prevăzute de lege, preşedintele instanţei sau persoana desemnată de acesta care primeşte cererea de apel va stabili lipsurile şi îi va cere apelantului să completeze sau să modifice cererea de îndată, dacă este prezent şi este posibil, ori în scris, dacă apelul a fost trimis prin poştă, fax, poştă electronică sau curier. Completarea sau modificarea cererii se va face înăuntrul termenului de apel. Dacă preşedintele sau persoana desemnată de acesta apreciază că intervalul rămas până la expirarea termenului de apel nu este suficient, va acorda un termen scurt, de cel mult 5 zile de la expirarea termenului de apel, în care să se depună completarea sau modificarea cererii" [art. 471 alin. (3)].

„Apelul şi, când este cazul, motivele de apel se depun la instanţa a cărei hotărâre se atacă, sub sancţiunea nulităţii" [art. 471 alin. (1)].

Prin Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanţelor judecătoreşti, precum şi pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, s-au stabilit noi reguli preliminare judecării apelului. „În cazul în care cererea de apel nu îndeplineşte condiţiile prevăzute de lege, completul căruia i s-a repartizat dosarul va stabili lipsurile cererii de apel şi îi va comunica, în scris, apelantului că are obligaţia de a completa sau modifica cererea. Completarea sau modificarea cererii se va face în termen de cel mult 10 zile de la data comunicării."

Dosarul, precum şi motivele de apel, împreună cu copiile certificate de pe înscrisurile anexate care nu au fost înfăţişate la prima instanţă se comunică intimatului, „punându-i-se în vedere obligaţia de a depune la dosar întâmpinare în termen de cel mult 15 zile de la data comunicării".

Întâmpinarea se comunică apelantului, „punându-i-se în vedere obligaţia de a depune la dosar răspunsul la întâmpinare în termen de cel mult 10 zile de la data comunicării. Intimatul va lua cunoştinţă de răspunsul la întâmpinare din dosarul cauzei".

„În termen de 3 zile de la data depunerii răspunsului la întâmpinare, judecătorul fixează prin rezoluţie primul termen de judecată, care va fi de cel mult 60 de zile de la data rezoluţiei, dispunând citarea părţilor".

În situaţia în care întâmpinarea nu a fost depusă în termen sau, după caz, apelantul nu a comunicat răspuns la întâmpinare, „la data expirării termenului corespunzător, judecătorul

---

[1] Art. 468 din Codul de procedură civilă instituie termenul de apel de 30 de zile [alin. (1)].

[2] Curtea de Apel Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1449/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 7/2015, p. 92.

[3] „a) numele şi prenumele, codul numeric personal, domiciliul sau reşedinţa părţilor ori, pentru persoanele juridice, denumirea şi sediul lor, precum şi, după caz, codul unic de înregistrare sau codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerţului ori de înscriere în registrul persoanelor juridice şi contul bancar. Dacă apelantul locuieşte în străinătate, va arăta şi domiciliul ales în România, unde urmează să i se facă toate comunicările privind procesul;

b) indicarea hotărârii atacate;

c) motivele de fapt şi de drept pe care se întemeiază apelul;

d) probele invocate în susţinerea apelului;

e) semnătura".

Lipsa semnăturii se poate acoperi în tot cursul judecăţii [art. 470 alin. (3), coroborat cu art. 196 alin. (2) din Codul de procedură civilă].

fixează prin rezoluție primul termen de judecată, care va fi de cel mult 60 de zile de la data rezoluției, dispunând citarea părților" (art. XV din Legea nr. 2/2013).

În afară de apelul propriu-zis, noul Cod de procedură civilă reglementează *apelul incident,* aflat la îndemâna intimatului (art. 472), precum și *apelul provocat*, în caz de coparticipare procesuală (art. 473).

Ele se depun odată cu întâmpinarea la apelul principal. Apelul provocat se comunică și intimatului, acesta fiind dator să depună întâmpinare în termenul legal (art. XVI din Legea nr. 2/2013).

„În cazul în care apelul nu se motivează ori motivarea apelului sau întâmpinarea nu cuprinde motive, mijloace de apărare sau dovezi noi, instanța de apel se va pronunța, în fond, numai pe baza celor invocate la prima instanță" [art. 476 alin. (2)].

Sistemul probator în apel este total diferit de cel utilizat (anterior) în recurs. Într-adevăr, instanța de apel va putea dispune refacerea sau completarea probelor administrate în prima instanță, precum și administrarea unor probe noi [art. 479 alin. (2)].

Apelurile se judecă în complet de 2 judecători. Dacă aceștia nu ajung la un acord asupra hotărârii ce urmează a se pronunța, procesul se judecă din nou în complet de divergență. Acesta se constituie prin includerea, în completul de judecată, a președintelui sau a vicepreședintelui instanței, a președintelui de secție ori a judecătorului din planificarea de permanență [art. 54 alin. (2), (3), (4) din Legea nr. 304/2004].

Instanța de apel poate uza de instituția statornicită de art. 519-521 din Codul de procedură civilă, solicitând Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor probleme de drept[1].

Soluțiile pe care le poate pronunța instanța în apel sunt statornicite la art. 480 din Codul de procedură civilă; hotărârea apelată poate fi *păstrată* ori *schimbată* în tot sau în parte. Cu alte cuvinte, apelul poate fi *admis* sau *respins*. Instanța de apel poate, totodată, constata, după caz, *nulitatea* apelului[2], *tardivitatea* lui, *perimarea* sau *inadmisibilitatea* acestuia etc.[3]

„În cazul în care se constată că, în mod greșit, prima instanță a soluționat procesul fără a intra în judecata fondului ori judecata s-a făcut în lipsa părții care nu a fost legal citată, instanța de apel va anula hotărârea atacată și va judeca procesul, evocând fondul" [art. 480 alin. (3)], adică va soluționa cauza pe fond. Totuși, nu va proceda astfel, ci va trimite cauza spre rejudecare primei instanțe sau alteia egale în grad cu aceasta din aceleași circumscripție dacă părțile solicită expres *luarea acestei măsuri,* prin cererea de apel ori prin întâmpinare [art. 480 alin. (3), teza a doua]. Trimiterea spre rejudecare însă poate fi *dispusă doar o singură dată în cursul procesului.*

În toate celelalte situații, având în vedere caracterul devolutiv al apelului, instanța *va rejudeca procesul în toate aspectele sale.* În acest sens, conform art. 482 din Codul de procedură civilă, *dispozițiile privind judecata în primă instanță se aplică și instanței de apel.*

De reținut este că apelantului nu i se poate crea în propria cale de atac o situație mai rea decât cea din hotărârea atacată (art. 481 din Codul de procedură civilă).

26. Căi extraordinare de atac. Art. 456 din Codul de procedură civilă prevede căile extraordinare de atac: recursul, contestația în anulare și revizuirea.

a) *Recursul* este o *cale extraordinară de atac pentru motive de nelegalitate* a hotărârilor judecătorești, susceptibilă de soluționare, în principiu, de către instanța supremă, sau, în anumite cazuri, de către instanța superioară celei care a pronunțat hotărârea[4].

---

[1] A se vedea *supra* pct. 14.

[2] De exemplu, nulitatea absolută a sentinței apelate intervine în situația în care încheierea de ședință sau hotărârea nu este semnată de membrii completului de judecată și de grefier [art. 223 alin. (1) lit. m) și art. 426 alin. (3) din Codul de procedură civilă] (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2250/A/2015, în „Revista română de dreptul muncii" nr. 9/2015, p. 139-140).

[3] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 232.

[4] *Ibidem,* p. 238.

Asemănător apelului, în afară de *recursul principal* este reglementat şi *recursul incidental*, cu două variante, *recursul incident* şi *recursul provocat* [art. 491 alin. (1) şi (2) din Codul de procedură civilă].

Hotărârile susceptibile de recurs sunt limitate; este vorba de unele date în apel sau fără drept de apel, precum şi de altele expres prevăzute de lege [art. 483 alin. (1)], *printre care se numără cele prevăzute în litigiile de muncă privind funcţionarii publici...*

Cererea de recurs trebuie să cuprindă, *sub sancţiunea nulităţii*[1], şi motivele de nelegalitate pe care se întemeiază[2], dezvoltarea lor, sau, după caz, menţiunea că motivele vor fi depuse printr-un memoriu separat [art. 486 alin. (1) lit. d); art. 487 alin. (1)].

Este singura cale de atac (fiind exclus apelul) împotriva sentinţelor pronunţate de tribunalele administrativ-fiscale sau de secţiile de contencios administrativ şi fiscal ale curţilor de apel [art. 10 alin. (2) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004] în litigiile de muncă ale funcţionarilor publici[3].

Spre deosebire de dreptul comun, unde termenul de recurs este de 30 de zile de la comunicarea hotărârii [art. 485 alin. (1)], *în materia contenciosului administrativ acest termen este de 15 zile de la comunicarea hotărârii pronunţate de prima instanţă*[4].

b) Contestaţia în anulare, este o *cale de atac extraordinară, de retractare şi, în principiu, nesuspensivă de executare*[5].

Sunt cunoscute *două forme* ale contestaţiei în anulare: cea *obişnuită* sau de drept comun şi cea *specială*[6].

Contestaţia în anulare *obişnuită* se exercită împotriva hotărârilor judecătoreşti definitive, atunci când partea interesată *„nu a fost legal citată şi nici nu a fost prezentă la termenul când a avut loc judecata"* [art. 503 alin. (1) din Codul de procedură civilă].

Contestaţia în anulare *specială* se exercită numai împotriva hotărârilor instanţelor de recurs pentru unul din motivele enumerate de art. 503 alin. (2) din Codul de procedură civilă[7].

Contestaţia în anulare, fiind o cale extraordinară de retractare se introduce la instanţa a cărei hotărâre se atacă [art. 505 alin. (1)], în termen de 15 zile de la comunicarea acelei hotărâri, dar nu mai târziu de un an de la data când a rămas definitivă (art. 506).

c) Revizuirea[8], este, la rândul său, o *cale extraordinară de atac, de retractare*, în principiu, *nesuspensivă de executare*[9], care are ca obiect hotărâri pronunţate asupra fondului sau urmare a evocării fondului, unele chiar definitive, înzestrate cu puterea lucrului judecat; poate fi exercitată numai în cazurile prevăzute limitativ de lege[10].

---

[1] Art. 489 din Codul de procedură civilă.

[2] A se vedea art. 488 din Codul de procedură civilă.

[3] În acest sens este şi art. 7 alin. (3) din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 30 mai 2012), modificată ulterior.

[4] Art. 20 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004.

[5] A se vedea şi Sebastian Spinei, *Reglementarea contestaţiei în anulare în noul Cod de procedură civilă*, în „Dreptul" nr. 1/2013, p. 52-68.

[6] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 311-312.

[7] Textul prevede următoarele motive:

„1. hotărârea dată în recurs a fost pronunţată de o instanţă necompetentă absolut sau cu încălcarea normelor referitoare la alcătuirea instanţei şi, deşi se invocase excepţia corespunzătoare, instanţa de recurs a omis să se pronunţe asupra acesteia;

2. dezlegarea dată recursului este rezultatul unei erori materiale;

3. instanţa de recurs, respingând recursul sau admiţându-l în parte, a omis să cerceteze vreunul dintre motivele de casare invocate de recurent în termen;

4. instanţa de recurs nu s-a pronunţat asupra unuia dintre recursurile declarate în cauză".

[8] A se vedea art. 509-513 din Codul de procedură civilă.

[9] Ion Deleanu, *op. cit.*, p. 338.

[10] Art. 509 din Codul de procedură civilă dispune:

„(1) Revizuirea unei hotărâri pronunţate asupra fondului sau care evocă fondul poate fi cerută dacă:

1. s-a pronunţat asupra unor lucruri care nu s-au cerut sau nu s-a pronunţat asupra unui lucru cerut ori s-a dat mai mult decât s-a cerut;

Cererea de revizuire se îndreptă la instanța care a pronunțat hotărârea, iar în cazul hotărârilor potrivnice, la instanța mai mare în grad față de cea care a dat prima hotărâre [art. 510 alin. (1) și (2) din Codul de procedură civilă].

Termenul de revizuire este, ca regulă, de *o lună* și se socotește potrivit precizărilor menționate la art. 511 alin. (1)-(3) din același Cod[1].

Motivarea are loc prin însăși cererea de declarare a căii de atac sau înlăuntrul termenului de exercitare a acesteia, sub sancțiunea nulității [art. 511 alin. (4)].

Procedura de judecată a revizuirii este, în principiu, cea comună. Instanța poate respinge cererea[2], sau, admițând-o va schimba *„în tot sau în parte"* hotărârea atacată.

d) Fiind căi extraordinare de atac și având în vedere motivele statornicite de lege pentru exercitarea lor, atât contestația în anulare, cât și revizuirea pot fi utilizate extrem de restrictiv în soluționarea conflictelor (litigiilor) de muncă.

---

2. obiectul pricinii nu se află în ființă;

3. un judecător, martor sau expert, care a luat parte la judecată, a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune privitoare la pricină sau dacă hotărârea s-a dat în temeiul unui înscris declarat fals în cursul ori în urma judecății, când aceste împrejurări au influențat soluția pronunțată în cauză. În cazul în care constatarea infracțiunii nu se mai poate face printr-o hotărâre penală, instanța de revizuire se va pronunța mai întâi, pe cale incidentală, asupra existenței sau inexistenței infracțiunii invocate. În acest ultim caz, la judecarea cererii va fi citat și cel suspect de săvârșirea infracțiunii;

4. un judecător a fost sancționat disciplinar definitiv pentru exercitarea funcției cu rea-credință sau gravă neglijență, dacă aceste împrejurări au influențat soluția pronunțată în cauză;

5. după darea hotărârii, s-au descoperit înscrisuri doveditoare, reținute de partea potrivnică sau care nu au putut fi înfățișate dintr-o împrejurare mai presus de voința părților;

6. s-a casat, s-a anulat ori s-a schimbat hotărârea unei instanțe pe care s-a întemeiat hotărârea a cărei revizuire se cere;

7. statul ori alte persoane juridice de drept public, minorii și cei puși sub interdicție judecătorească ori cei puși sub curatelă nu au fost apărați deloc sau au fost apărați cu viclenie de cei însărcinați să îi apere;

8. există hotărâri definitive potrivnice, date de instanțe de același grad sau de grade diferite, care încalcă autoritatea de lucru judecat a primei hotărâri;

9. partea a fost împiedicată să se înfățișeze la judecată și să înștiințeze instanța despre aceasta, dintr-o împrejurare mai presus de voința sa;

10. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat o încălcare a drepturilor sau libertăților fundamentale datorată unei hotărâri judecătorești, iar consecințele grave ale acestei încălcări continuă să se producă;

11. după ce hotărârea a devenit definitivă, Curtea Constituțională s-a pronunțat asupra excepției invocate în acea cauză, declarând neconstituțională prevederea care a făcut obiectul acelei excepții.

(2) Pentru motivele de revizuire prevăzute la alin. (1) pct. 3, dar numai în ipoteza judecătorului, pct. 4, pct. 7-10 sunt supuse revizuirii și hotărârile care nu evocă fondul".

[1] Textul prevede și alte termene pentru diverse cazuri: 15 zile, 3 luni, 6 luni.

[2] Într-o cauză s-a decis: „cerințele legale ce determină admisibilitatea unei cereri de revizuire nu sunt îndeplinite în totalitate, deoarece societatea revizuentă nu a făcut dovada îndeplinirii condiției ca înscrisurile noi invocate să fi fost reținute de către partea potrivnică, astfel încât nu rezultă că acestea nu au putut fi înfățișate dintr-o împrejurare mai presus de voința părților" (Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 8316/2011, rezumată de Magdalena Petre, în „Revista română de jurisprudență" nr. 3/2012, p. 179).

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Cuprins

PARTEA I
INTRODUCERE ÎN DREPTUL MUNCII

CAPITOLUL I. DREPTUL MUNCII – RAMURĂ ŞI ŞTIINŢĂ A DREPTULUI 7
§1. Munca şi formele sale 7
1. Semnificaţia termenului „muncă” 7
2. Munca pentru sine şi munca independentă 8
3. Munca subordonată 11
§2. Noţiunea, obiectul şi misiunea dreptului muncii 12
4. Definiţia dreptului muncii 12
5. Autonomia dreptului muncii 14
6. Dreptul individual şi dreptul colectiv al muncii 15
7. Obiectul dreptului muncii 16
8. Misiunea dreptului muncii 18
§3. Raporturile juridice individuale de muncă 20
9. Noţiunea raporturilor juridice de muncă 20
10. Trăsăturile raporturilor juridice de muncă 21
11. Formele raporturilor juridice de muncă 23
12. Raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale funcţionarilor publici 24
13. Raporturile juridice de muncă ale militarilor 27
14. Raporturile juridice de muncă ale judecătorilor şi procurorilor 30
15. Raporturile juridice de muncă (de serviciu) ale consilierilor juridici 31
16. Situaţia membrilor Corpului diplomatic şi consular 35
17. Raporturile juridice de muncă ale membrilor cooperatori 36
18. Raporturile juridice de muncă ale ucenicilor 37
19. Raporturile juridice de muncă ale zilierilor 38
20. Situaţia avocaţilor salarizaţi în interiorul profesiei 40
21. Situaţia executorilor judecătoreşti stagiari 41
§4. Izvoarele dreptului muncii 42
22. Noţiune. Categorii de izvoare 42
23. Constituţia 43
24. Codul muncii 43
25. Legi speciale 44
26. Ordonanţe şi hotărâri Guvernului 45
27. Ordine, instrucţiuni şi alte acte normative emise de miniştri şi conducătorii altor organe centrale 47
28. Izvoarele internaţionale 48
29. Problema practicii judiciare şi a doctrinei 49
30. Problema cutumei 54
31. Contractele colective de muncă 55
32. Regulamentele interne 55
33. Regulamentele de organizare şi funcţionare 55
§5. Principiile dreptului muncii 56
34. Noţiune. Categorii de principii 56
35. Neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea muncii 57
36. Egalitatea de tratament şi interzicerea discriminării 59
37. Negocierea condiţiilor de muncă 61
38. Protecţia salariaţilor 61

39. Consensualitatea şi buna-credinţă 62
40. Asocierea liberă a salariaţilor, precum şi angajatorilor 63
41. Dreptul la grevă 63
§6. Dreptul muncii şi alte ramuri de drept 64
42. Sistemul dreptului şi componentele sale 64
43. Dreptul muncii şi dreptul constituţional 65
44. Dreptul muncii, dreptul civil şi dreptul procesual civil 65
45. Dreptul muncii şi dreptul administrativ 67
46. Dreptul muncii şi dreptul comercial 68
47. Dreptul muncii, dreptul penal şi dreptul procesual penal 69
48. Dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale 70
§7. Scurt istoric privind formarea şi dezvoltarea dreptului muncii 71
49. Preliminarii 71
50. Prima etapă, anterioară datei de 23 august 1944 71
51. A doua etapă: între 23 august 1944 şi 22 decembrie 1989 73

CAPITOLUL II. DREPTUL INTERNAŢIONAL ŞI EUROPEAN AL MUNCII 78
§1. Noţiunea, obiectul şi subiectele dreptului internaţional al muncii 78
1. Noţiunea dreptului internaţional al muncii 78
2. Obiectul dreptului internaţional al muncii 78
3. Subiectele dreptului internaţional al muncii 79
§2. Principiile şi izvoarele dreptului internaţional al muncii 79
4. Principiile dreptului internaţional al muncii 80
5. Izvoarele dreptului internaţional al muncii 80
§3. Normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii 80
6. Scurt istoric. Domenii de activitate 81
7. Componenţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii. Principiul tripartismului 81
8. Structura Organizaţiei Internaţionale a Muncii 83
9. Competenţa Organizaţiei Internaţionale a Muncii 84
10. Normele Organizaţiei Internaţionale a Muncii 85
11. Adoptarea convenţiilor şi recomandărilor 86
12. Punerea în aplicare a normelor 87
13. Conţinutul normelor 88
14. România şi Organizaţia Internaţională a Muncii 89
§4. Normele Consiliului Europei 100
15. Istoric. Obiective 105
16. Structura Consiliului Europei 105
17. Activitatea normativă a Consiliului Europei 105
18. Enumerarea actelor normative elaborate de Consiliul Europei 106
19. Convenţia pentru protecţia drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale 107
20. Carta socială europeană 107
21. Codul european de securitate socială 108
22. Convenţia europeană de securitate socială 110
23. Convenţia europeană privind statutul juridic al muncitorului migrant 110
24. România şi Consiliul Europei 111
§5. Normele Uniunii Europene 111
25. Dreptul social şi Dreptul muncii al Uniunii Europene 112
26. Izvoarele dreptului muncii al Uniunii Europene 112
27. Superioritatea dreptului Uniunii Europene asupra dreptului statelor membre 112
28. Instituţiile Uniunii Europene 113
29. Circulaţia lucrătorilor 113
30. Egalitatea de tratament între bărbaţi şi femei în domeniul muncii 114
..... 116

31. Timpul de muncă 118
32. Munca cu timp parțial şi cea pe durată determinată 118
33. Munca prin agent de muncă temporară 119
34. Protecția tinerilor la locul de muncă 119
35. Formarea profesională 120
36. Obligația de informare 122
37. Diminuarea şomajului şi ocuparea forței de muncă 123
38. Combaterea muncii nedeclarate 123
39. Combaterea hărțuirii şi a violenței la locul de muncă 124
40. Concedierile colective 125
41. Securitatea socială 126
42. Demersuri privind flexicuritatea în relațiile de muncă 126
43. Legea aplicabilă raporturilor de muncă 128
44. România şi Uniunea Europeană 129

PARTEA A II-A
DREPTUL COLECTIV AL MUNCII

CAPITOLUL III. DIALOGUL SOCIAL ŞI COOPERAREA TRIPARTITĂ 135
§1. Considerații introductive 135
1. Reglementarea dialogului social 135
2. Semnificația legală a unor termeni şi expresii specifici dialogului social 136
3. Noțiunea şi necesitatea dialogului social şi ale cooperării tripartite 136
4. Tripartismul 138
§2. Domeniile de acțiune ale partenerilor sociali şi organismele tripartite (enumerare) 140
5. Domeniile de acțiune 140
6. Informarea şi consultarea 140
7. Organisme tripartite (enumerare) 142
§3. Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social 142
8. Scop 142
9. Componență 142
10. Principalele atribuții ale Consiliului Național Tripartit 142
§4. Consiliul Economic şi Social 143
11. Definiție. Scop 143
12. Domeniile de specialitate şi atribuțiile Consiliului Economic şi Social 143
13. Plenul Consiliului Economic şi Social – organism tripartit 144
14. Comisiile de specialitate 144
§5. Comisiile de dialog social la nivelul administrației publice centrale şi la nivelul teritorial 145
15. Ministerele şi celelalte instituții publice în care sunt organizate comisii de dialog social 145
16. Atribuții 145
17. Componența Comisiilor de dialog social 145
§6. Comisia Tripartită Guvern – Sindicate – Patronate din ramura Mine – Geologie 146
18. Componența Comisiei 146
19. Scopul şi activitatea comisiei 146
§7. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 146
20. Natura juridică şi organizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 146
21. Obiectivele şi atribuțiile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 147

BCU CLUJ / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

22. Conducerea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 149
§8. Comisia Națională de Promovare a Ocupării Forței de Muncă 149
23. Reglementare. Alcătuire 149
24. Atribuțiile principale ale Comisiei 149
§9. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților 150
25. Natura juridică și obiectul de activitate al Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților 150
26. Atribuțiile Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților 150
27. Componența Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților 151
28. Comitetele sectoriale 151
§10. Alte organisme menite să faciliteze dialogul social 152
29. Casa Națională de Asigurări de Sănătate 152
30. Casa Națională de Pensii Publice 154

CAPITOLUL IV. SINDICATELE ȘI REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR 157
§1. Reglementarea și trăsăturile sindicatelor 157
1. Reglementarea 157
2. Trăsături ale sindicatelor 158
§2. Libertatea sindicală 159
3. Noțiunea libertății sindicale 159
4. Izvoarele libertății sindicale 160
5. Categorii de persoane ce se pot sindicaliza 162
6. Categorii de persoane ce nu se pot sindicaliza 165
7. Libertatea sindicală colectivă 167
8. Protecția și garantarea libertății sindicale în documentele internaționale 169
9. Protecția și garantarea libertății sindicale în legislația noastră 170
§3. Constituirea organizațiilor sindicale 172
10. Preliminarii 172
11. Statutul 172
12. Conducerea organizației sindicale 173
13. Dobândirea personalității juridice 174
14. Consecințe ale personalității juridice 176
§4. Atribuții ale organizațiilor sindicale 177
15. Atribuții prevăzute de Codul muncii 177
16. Atribuții prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011 177
17. Atribuții prevăzute de alte acte normative 179
§5. Democrația și disciplina sindicală 180
18. Democrația sindicală 180
19. Disciplina sindicală 181
§6. Pluralismul sindical 182
20. Noțiune. Conținut 182
21. Confederațiile sindicale 183
§7. Asocierea și afilierea sindicală 184
22. Asocierea 184
23. Afilierea sindicală 185
§8. Reorganizarea și dizolvarea sindicatelor 186
24. Reorganizarea sindicatelor 186
25. Dizolvarea sindicatelor 186
§9. Acțiunea sindicală 186
26. Reprezentativitatea sindicatelor 186
27. Apărarea intereselor salariaților 190
28. Acțiuni revendicative ale sindicatelor 191

§10. Reprezentanții salariaților 198
29. Reglementare 198
30. Alegerea și mandatul reprezentanților salariaților 198
31. Atribuții 199
32. Facilități acordate reprezentanților salariaților și protecția acestora 200
33. Concluzii privind reprezentanții salariaților 200
34. Comitetul european de întreprindere 201
35. Modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene 203

CAPITOLUL V. ORGANIZAȚIILE PATRONALE 206
§1. Noțiunea și importanța patronatelor în relațiile de muncă 206
1. Termenul de patron 206
2. Importanța patronilor (angajatorilor) în relațiile de muncă 207
3. Categorii de persoane juridice – angajatori 207
§2. Constituirea, organizarea și funcționarea organizațiilor patronale 209
4. Constituire și organizare 209
5. Statutul 209
6. Organele de conducere 209
7. Personalitatea juridică a organizației patronale 210
8. Drepturile și obligațiile organizațiilor patronale 211
9. Patrimoniul și finanțarea activității 211
10. Dizolvarea și lichidarea organizațiilor patronale 211
11. Reprezentativitatea organizațiilor patronale 212
§3. Organizații patronale din țara noastră 213
12. Considerații introductive 213
13. Confederația Patronală din Industria României (CONPIROM) 213
14. Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR) 214
15. Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii (CNÎPMMR) 215
16. Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR–1903) 216

CAPITOLUL VI. PIAȚA MUNCII ȘI ROLUL STATULUI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ 218
§1. Noțiunea și specificul pieței muncii 218
1. Noțiunea de piață a muncii 218
2. Concepte 219
§2. Necesitatea intervenției statului 220
3. Reglementarea generală a intervenției statului pe piața muncii și în relațiile de muncă 220
4. Limite ale rolului statului 221
§3. Domeniile de acțiune a statului pe piața muncii și în relațiile de muncă 222
5. Prezentare generală 222
6. Activitatea legislativă 222
7. Stimularea dezvoltării economice 223
8. Organizarea formării profesionale 226
9. Stimularea ocupării forței de muncă 227
10. Orientarea, formarea profesională și angajarea în muncă a persoanelor cu handicap 228
11. Repartizarea în muncă 231
12. Avizul la angajare 231
13. Protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate 236
§4. Organe cu atribuții în domeniul muncii 238
14. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice 238
15. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 240

§5. Agenția Națională pentru Inspecția Muncii și Securitate Socială 241
16. Reglementare. Scop 241
17. Organizarea și funcționarea Inspecției Muncii 242
18. Atribuțiile generale ale Inspecției Muncii 242
19. Atribuțiile specifice ale Inspecției Muncii 242
20. Inspectorii de muncă 244

CAPITOLUL VII. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ 248
§1. Considerații generale 248
1. Definiții doctrinare 248
2. Definiții legale 248
3. Terminologia „contract colectiv de muncă” 249
4. Natura juridică a contractului colectiv de muncă 250
5. Caracterele contractului colectiv de muncă 252
6. Importanța contractului colectiv de muncă 252
7. Categorii de contracte colective de muncă 253
8. Acordurile colective 255
9. Alte acorduri, convenții, înțelegeri 257
§2. Negocierea și încheierea contractelor (acordurilor) colective de muncă 258
10. Reglementarea internațională și europeană a negocierii colective 258
11. Obligativitatea sau facultatea negocierii colective 258
12. Părțile și reprezentarea acestora la negociere 259
13. Desfășurarea negocierii colective 260
14. Conținutul contractelor colective de muncă și regulile stabilirii acestuia 263
15. Nulitatea clauzelor contractuale 265
16. Durata contractului colectiv de muncă 265
17. Negocierea și încheierea acordurilor colective 265
§3. Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă 266
18. Înregistrarea 266
19. Publicitatea 267
§4. Efectele contractului colectiv de muncă 268
20. Contractul colectiv de muncă – izvor de drept 268
21. Sfera salariaților supuși efectelor contractului colectiv de muncă 269
22. Influența contractului colectiv de muncă asupra contractelor individuale de muncă 270
§5. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă 271
23. Executarea contractului colectiv de muncă 271
24. Răspunderea juridică pentru nerespectarea clauzelor contractuale 272
25. Modificarea contractului colectiv de muncă 273
26. Suspendarea contractului colectiv de muncă 275
27. Încetarea contractului colectiv de muncă 277

CAPITOLUL VIII. CONFLICTELE COLECTIVE DE MUNCĂ 279
§1. Considerații introductive 279
1. Definiție. Caracteristici 279
2. Situațiile în care pot fi declanșate conflicte colective 280
3. Reprezentarea angajaților în conflictele colective de muncă 281
4. Sesizarea angajatorului sau a organizației patronale 281
5. Înregistrarea conflictului colectiv de muncă 282
§2. Concilierea, medierea și arbitrajul conflictelor colective de muncă 282
6. Concilierea 282
7. Medierea și arbitrajul 284

§3. Greva 284
8. Definiția și trăsăturile caracteristice ale grevei 284
9. Dreptul la grevă 287
10. Categorii de greve 288
11. Greva de avertisment 289
12. Greva de solidaritate 289
13. Greva politică 290
14. Greva demisie 291
15. Greva judecătorilor 291
16. Alte categorii de greve 291
17. Greva patronală (lock-aut-ul) 292
18. Declararea grevei 293
19. Hotărârea de declarare a grevei 294
20. Categorii de persoane care nu pot declara (sau participa) la grevă 295
21. Limitări privind declararea și participarea la grevă 297
22. Desfășurarea grevei 298
23. Continuarea activității angajaților neparticipanți la grevă 299
24. Obligații ale organizatorilor grevei și ale conducerii unității 300
25. Suspendarea grevei 301
26. Încetarea grevei 301
27. Răspunderea juridică pentru nerespectarea dispozițiilor legale privind greva 303

PARTEA A III-A
DREPTUL INDIVIDUAL AL MUNCII

CAPITOLUL IX. FORMAREA PROFESIONALĂ 309
§1. Noțiunea formării profesionale 309
1. Accepțiunile termenului „formare profesională" 309
2. Fazele formării profesionale 310
3. Formarea profesională – instituție juridică complexă 310
§2. Reglementarea și obiectivele principale ale formării profesionale 310
4. Dispoziții constituționale 310
5. Reglementarea formării profesionale 311
6. Obiectivele principale ale formării profesionale 312
§3. Sistemul de formare profesională 312
7. Formarea profesională inițială 312
8. Practica elevilor și studenților 313
9. Educația permanentă 314
§4. Formarea profesională a adulților 315
10. Reguli generale 315
11. Organizarea formării profesionale a adulților 316
12. Autorizarea furnizorilor de formare profesională 318
13. Evaluarea și certificarea formării profesionale a adulților 319
14. Finanțarea formării profesionale a adulților 320
§5. Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă 321
15. Noțiunea de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă 321
16. Programele de formare profesională 321
17. Serviciile de formare profesională 322
18. Drepturi și obligații ale persoanelor care urmează programe de pregătire profesională 322
§6. Formarea profesională a salariaților 323
19. Modalități 323

20. Planurile anuale de formare profesională 324
21. Participarea la formarea profesională 324
22. Cheltuielile privind formarea profesională 324
§7. Contracte speciale de formare profesională 330
23. Categorii de contracte 330
24. Contractul de calificare profesională 330
25. Contractul de adaptare profesională 330
26. Formatorul 331
§8. Contractul de ucenicie la locul de muncă 332
27. Reglementare. Destinatari 332
28. Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă 332
29. Contractul de ucenicie 333
30. Părțile contractului de ucenicie şi obligațiile acestora 333
31. Statutul ucenicului 334
32. Susținerea financiară a uceniciei 335
33. Controlul aplicării dispozițiilor legale privind ucenicia la locul de muncă 336
34. Reglementarea uceniciei în dreptul european 336
§9. Studiile universitare de masterat 337
35. Organizare 337
36. Admitere 337
37. Diploma 338
§10. Studiile universitare de doctorat 338
38. Organizare 338
39. Admiterea 338
40. Studentul-doctorand 340
41. Conducătorul de doctorat 340
42. Teza de doctorat 340
43. Diploma 341
44. Sancțiuni 341
§11. Programe postuniversitare 342
45. Categorii 342
46. Programele postdoctorale 342
47. Programele postuniversitare de formare şi dezvoltare profesională continuă 342
§12. Bursele private 343
48. Sediul materiei 343
49. Definiția şi beneficiarii burselor private 343
50. Contractul de acordare a bursei private 343
51. Obiectul contractului 343
§13. Alte burse 344
52. Bursă specială „Guvernul României" pentru formarea managerilor în sectorul public 344
53. Bursa de performanță „Meritul Olimpic" şi bursa de cercetare 345
54. Burse de studii acordate unor studenți cu domiciliul în mediul rural 346
§14. Concediile pentru formare profesională 346
55. Reglementare. Categorii 346
56. Concediul fără plată 347
57. Concediul cu plată 348

CAPITOLUL X. GENERALITĂȚI PRIVIND CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ 349
§1. Reglementarea contractului individual de muncă 349
1. Repere istorice ale reglementării 349
2. Reglementarea actuală a contractului individual de muncă 349

§2. Definiții ale contractului individual de muncă 350
3. Definiții legale 350
4. Definiții doctrinare 350
§3. Elementele contractului individual de muncă 351
5. Enumerarea elementelor 351
6. Prestarea muncii 352
7. Salariul 352
8. Subordonarea 352
9. Elementul temporal 353
§4. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă 353
10. Enumerarea trăsăturilor 353
11. Contractul individual de muncă – act juridic 353
12. Contractul individual de muncă – act juridic bilateral 354
13. Contractul individual de muncă – contract sinalagmatic 354
14. Contractul individual de muncă - contract oneros și comutativ 354
15. Contractul individual de muncă mai este un contract consensual? 354
16. Contractul individual de muncă - contract *intuitu personae* 355
17. Contractul individual de muncă - contract cu executare succesivă 355
18. Contractul individual de muncă - implică obligația „de a face" 355
19. Imposibilitatea condiției suspensive și a celei rezolutorii 355
20. Posibilitatea afectării contractului individual de muncă de un termen extinctiv 356
§5. Contractul individual de muncă și alte contracte 356
21. Contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă 356
22. Contractul individual de muncă și contractul de mandat 357
23. Contractul individual de muncă și contractul de management/administrare 359
24. Contractul individual de muncă și contractul civil (convenția civilă) de prestări servicii 362
25. Particularități ale contractului civil având ca obiect prestarea de către copii de activități remunerate în domeniul cultural, artistic, sportiv, publicitar și de modeling 364
26. Contractul individual de muncă și contractul de voluntariat 366
27. Contractul individual de muncă și contractul de mediere 368
28. Contractul individual de muncă și contractul de solidaritate 370
§6. Contractele individuale de muncă speciale 371
29. Contractul prin agent de muncă temporară 371
30. Contractul individual de muncă cu timp parțial 378
31. Contractul individual de muncă la domiciliu 381
32. Telemunca 384
§7. Durata contractului individual de muncă 386
33. Contractul individual de muncă pe durată nedeterminată 386
34. Contractul individual de muncă pe durată determinată 387
§8. Conținutul contractului individual de muncă 396
35. Partea legală și partea convențională 396
36. Felul muncii 398
37. Locul muncii 399
38. Clauza de neconcurență 400
39. Clauza de confidențialitate 405
40. Clauza de mobilitate 406
41. Alte clauze facultative 407
42. Clauze interzise (sau abuzive) 409

B.C.U. „M. EMINESCU" IAȘI

CAPITOLUL XI. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ 410
§1. Generalități privind încheierea contractului individual de muncă 410
1. Noțiune 410
2. Clasificarea condițiilor la încheierea contractului individual de muncă 410
§2. Capacitatea juridică a salariatului 410
3. Reguli privind capacitatea juridică 410
4. Incompatibilități 414
5. Examenul medical 421
§3. Capacitatea juridică a angajatorului 423
6. Preliminarii 423
7. Capacitatea juridică a angajatorului persoană juridică 423
8. Capacitatea juridică a angajatorului persoană fizică 427
§4. Consimțământul părților 427
9. Noțiune. Condiții 427
10. Viciile de consimțământ 428
§5. Obiectul şi cauza contractului individual de muncă 430
11. Obiectul 430
12. Cauza 431
§6. Repartizarea în muncă şi avizul prealabil 432
13. Repartizarea în muncă 432
14. Avizul prealabil 433
§7. Condițiile de studii şi vechime în muncă 435
15. Condițiile de studii 435
16. Condiția de vechime în muncă şi în specialitate 439
17. Stagiul 440
§8. Verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale celui care solicită angajarea 443
18. Generalități 443
19. Concursul sau examenul 444
20. Perioada de probă 447
§9. Informarea persoanei care solicită angajarea 453
21. Elementele informării 453
22. Realizarea informării 454
§10. Forma şi înregistrarea contractului individual de muncă 456
23. Forma scrisă – condiție ad validitatem 456
24. Formalitatea dublului exemplar 459
25. Înregistrarea contractului individual de muncă 459
§11. Cumulul de funcții 459
26. Semnificația termenului 459
27. Regula – admisibilitatea cumulului de funcții 460
28. Excepția – inadmisibilitatea cumulului de funcții 461
29. Unele cazuri ale cumulului de funcții 461
30. Cumulul de funcții în cazul personalului didactic 461
31. Cumulul în cazul persoanelor fizice autorizate, întreprinderilor individuale şi al 462
32. Cumulul pensiei cu salariul 462
33. Cumulul salariului cu o parte din indemnizația de şomaj 465
34. Incompatibilități legale 466
35. Incompatibilități privind notarii publici 467
36. Incompatibilități privind avocații 467
37. Incompatibilități privind funcționarii publici 468
38. Incompatibilități privind executorii judecătoreşti 469
39. Incompatibilități privind consilierii juridici 469

40. Incompatibilități privind judecătorii și procurorii 470
41. Incompatibilități privind medicii 471
42. Incompatibilități privind administratorii/directorii societăților 471
43. Consecințe ale incompatibilității asupra contractului individual de muncă 472
44. Angajatorii și funcția de bază 473

CAPITOLUL XII. DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ 474
§1. Puterea obligatorie a contractului 474
1. Obligativitatea contractului față de părți 474
2. Importanța obligativității contractului individual de muncă 474
3. Excepția de neexecutare a contractului *(exceptio de non adimpleti contractus)*. 475
4. Interpretarea contractului. 475
§2. Drepturi ale angajatorului 476
5. Privire generală asupra drepturilor reglementate de Codul muncii 476
6. Drepturi organizatorice ale angajatorului 476
7. Normarea muncii 477
8. Drepturi de dispoziție și control 479
9. Stabilirea obiectivelor de performanță individuală 479
10. Regulamentul intern 481
11. Evaluarea profesională a salariaților 484
12. Monitorizarea salariaților în ceea ce privește utilizarea internetului la locul de muncă 486
§3. Obligații ale angajatorului 489
13. Privire generală asupra obligațiilor prevăzute de Codul muncii 489
14. Obligația de informare 489
15. Comunicarea situației economice și financiare a unității 493
16. Obligații privind registrul general de evidență a salariaților 494
17. Obligații privind protecția datelor cu caracter personal ale salariaților 495
18. Obligații privind protecția salariaților pe perioadele cu temperaturi extreme 497
19. Obligații privind prevenirea tuturor formelor de discriminare și egalitatea de șanse între femei și bărbați 499
20. Protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia 504
§4. Acordarea tichetelor de masă, a tichetelor cadou, a tichetelor de creșă și a celor de vacanță 506
21. Caracteristicile și beneficiarii tichetelor de masă 506
22. Emiterea și acordarea tichetelor 508
23. Obligații și interdicții 509
24. Tichetele cadou și tichetele de creșă 510
25. Tichetele de vacanță 511
§5. Drepturi și obligații ale salariaților 511
26. Preliminarii 511
27. Drepturi ale salariaților prevăzute de Codul muncii 512
28. Demnitatea în muncă 513
29. Obligații ale salariaților prevăzute de Codul muncii 515
30. Obligația de fidelitate 516
31. Obligații ale salariaților prevăzute în alte acte normative 517
32. Obligații ale salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și regulamente interne 519

CAPITOLUL XIII. SALARIZAREA 521
§1. Noțiunea și elementele salariului 521
1. Noțiunea de salariu 521
2. Elementele salariului 521
§2. Categorii de salarii 522
3. Salariul nominal și salariul real 524
4. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată 524
§3. Sistemul de salarizare 525
5. Noțiunea sistemului de salarizare 528
6. Enumerarea principiilor sistemului de salarizare 528
7. Principiul negocierii salariilor 529
8. Principiul prestabilirii salariilor personalului plătit din fonduri publice 530
9. Principiul egalității de tratament: la muncă egală, salariu egal 530
10. Principiul diferențierii salariilor în raport de nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea și calitatea muncii, condițiile de muncă 531
11. Principiul confidențialității 533
§4. Salarizarea prin negociere 533
12. Sfera de cuprindere 534
13. Formele de salarizare 534
14. Salariile de bază 535
15. Sporurile și adaosurile la salariul de bază 535
§5. Salarizarea personalului plătit din fonduri publice 536
16. Sfera de cuprindere 536
17. Elementele generale ale salarizării 536
18. Scopul reglementărilor și criteriile salarizării 537
19. Stabilirea salariilor de bază, soldelor, salariilor de funcție și a indemnizațiile lunare de încadrare 537
20. Sporuri 537
21. Premii 540
22. Contestații 542
23. Salarizarea personalului contractual din administrația publică 542
24. Salarizarea personalului din învățământ 542
25. Salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016 546
§6. Plata salariilor 558
26. Reguli privind plata salariilor 558
27. Impozitul pe veniturile din salarii 558
28. Contribuția de asigurări sociale 562
29. Contribuția pentru asigurările sociale de sănătate 567
30. Contribuțiile asigurărilor pentru șomaj 569
31. Contribuția pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate 571
32. Contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale 573
33. Contribuția la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale 575
34. Condiții privind plata salariilor 575
35. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale 576

CAPITOLUL XIV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ 578
§1. Considerații generale privind timpul de muncă 581
1. Noțiune 581
2. Importanță 581
3. Clasificare 582
§2. Durata timpului de muncă 583
4. Durata normală a timpului de muncă 583
5. Munca de noapte 583
584

6. Durata redusă a timpului de muncă 585
7. Timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară) 587
§3. Timpul de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier 591
8. Reglementare 591
9. Semnificația termenilor 592
10. Organizarea timpului de muncă 593
11. Obligații ale angajatorilor și ale lucrătorilor 594
§4. Timpul de odihnă 594
12. Noțiune. Forme 594
13. Pauza pentru masă 595
14. Pauze de alăptare 595
15. Timpul de odihnă între două zile de muncă 596
16. Repausul săptămânal 596
17. Pauze și perioade de odihnă pentru conducătorii auto 597
18. Perioadele de odihnă și pauze în cazul lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar 598
19. Limitări privind timpul de muncă și cerințe de odihnă pentru personalul aeronautic civil navigant 599
§5. Sărbătorile legale 600
20. Enumerare 600
21. 1 și 2 Ianuarie 601
22. Prima și a doua zi de Paști 601
23. 1 mai – Ziua internațională a Muncii 601
24. Rusaliile 601
25. Adormirea Maicii Domnului (a mamei lui Iisus) 602
26. 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României 602
27. 1 Decembrie 602
28. Prima zi și a doua zi de Crăciun 602
29. Sărbătorile religioase în cazul persoanelor aparținând altor culte religioase decât creștine 602
30. Excepții de la aplicarea art. 139 alin. (1) din Codul muncii și consecințele acestora 603
§6. Concediul de odihnă 603
31. Dreptul la concediul de odihnă 603
32. Scurt istoric al reglementării concediului de odihnă 604
33. Durata concediului de odihnă (de bază) 606
34. Concediul suplimentar de odihnă 608
35. Condițiile dobândirii și exercitării dreptului la concediu de odihnă 609
36. Programarea concediului de odihnă 611
37. Indemnizația de concediu 612
38. Efectuarea concediului 617
39. Întreruperea concediului 618
40. Compensarea în bani a concediului de odihnă 618
§7. Alte concedii și zile libere 620
41. Alte concedii 620
42. Zile libere 621

CAPITOLUL XV. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ 624
§1. Considerații introductive 624
1. Noțiunea de securitate și sănătate în muncă 624
2. Domeniul de aplicare a normelor de securitate și sănătate în muncă 624
§2. Reglementarea securității și sănătății în muncă 625

3. Scurt istoric 625
4. Reglementarea internă a securității și sănătății în muncă 627
5. Reglementarea securității și sănătății în muncă în dreptul internațional și european 630
§3. Principii ale sănătății și securității în muncă 632
6. Enumerare 632
7. Securitatea și sănătatea în muncă – problemă de interes general 632
8. Legătura indisolubilă dintre dreptul la muncă și securitatea și sănătatea în muncă 633
9. Integrarea securității și sănătății în procesul de muncă 633
10. Caracterul preventiv al asigurării securității și sănătății în muncă 633
11. Realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă – obligație legală a angajatorului 633
§4. Obligații ale angajatorilor 634
12. Obligații generale prevăzute de Codul muncii 634
13. Obligații generale prevăzute de Legea nr. 319/2006 634
14. Obligații ale angajatorilor privind serviciile de prevenire și protecție 635
15. Obligații ale angajatorilor în ceea ce privește primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor, pericol grav și iminent 636
16. Alte obligații ale angajatorilor prevăzute de Legea nr. 319/2006 636
17. Obligații ale angajatorilor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă 638
18. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau de sănătate la locul de muncă 638
19. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare 639
20. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă 639
21. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă 640
22. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1049/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de suprafață sau subteran 641
23. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1050/2006 privind cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din industria extractivă de foraj 642
24. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1051/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a maselor care prezintă riscuri pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare 642
25. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1058/2006 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor care pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explozive 643
26. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1091/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă 644
27. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1135/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate la bordul navelor de pescuit 644

28. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1136/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice 645
29. Obligațiile angajatorului conform Hotărârii Guvernului nr. 1218/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici 646
30. Instruirea lucrătorilor 648
31. Informarea lucrătorilor 650
32. Consultarea și participarea lucrătorilor 650
33. Protecția tinerilor și a minorilor 651
34. Acordarea alimentației de protecție și a materialelor igienico – sanitare 653
35. Comitetul de securitate și sănătate în muncă 653
36. Serviciul de medicină a muncii 656
§5. Obligațiile lucrătorilor și atribuții ale sindicatelor 657
37. Obligațiile lucrătorilor 657
38. Atribuții ale sindicatelor în asigurarea securității și sănătății în muncă 657
§6. Protecția sănătății și securității lucrătorilor față de riscurile datorate expunerii la azbest 658
39. Reglementare 658
40. Notificarea inspectoratului teritorial de muncă 658
41. Informarea și instruirea lucrătorilor 658
42. Reducerea expunerii lucrătorilor la azbest 659
43. Reducerea sau evitarea riscurilor 659
44. Supravegherea sănătății lucrătorilor 660
§7. Cerințe minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile 660
45. Reglementare. Definiții 660
46. Planul de securitate și sănătate 661
47. Planul propriu 662
48. Registrul de coordonare 662
49. Coordonatorul de materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării și atribuțiile sale 663
50. Coordonatorul în materie de securitate si sănătate pe durata realizării lucrării 663
51. Obligațiile angajatorilor 664
52. Obligațiile lucrătorilor independenți 665
53. Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor 665
§8. Cerințe minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot 665
54. Reglementare 666
55. Enumerarea obligațiilor angajatorilor 666
56. Determinarea și evaluarea riscurilor la zgomot 666
57. Reducerea expunerii la zgomot 666
58. Protecția individuală a lucrătorilor 667
59. Informarea și formarea lucrătorilor 667
60 Supravegherea sănătății lucrătorilor 667
§9. Protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenții biologici în muncă 668
61. Reglementare. Definiții 668
62. Enumerarea obligațiilor angajatorului 668
63. Identificarea și evaluarea riscurilor 668
64. Înlocuirea și reducerea riscurilor 669
65. Informarea autorității competente 669

66. Igiena şi protecţia individuală 670
67. Informarea şi consultarea lucrătorilor 670
68. Lista lucrătorilor expuşi şi notificarea activităţilor care implică agenţi biologici 670
§10. Cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru protecţia lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenţi cancerigeni sau mutageni la locul de muncă 671
69. Reglementare. Definiţii 671
70. Enumerarea obligaţiilor angajatorului 671
71. Prevenirea şi reducerea expunerii la agenţii cancerigeni sau mutageni la locul de muncă 672
72. Informarea autorităţilor competente 672
73. Măsuri de igienă şi protecţie individuală 673
74. Informarea, instruirea, consultarea şi participarea lucrătorilor 673
75. Supravegherea medicală 674
§11. Comunicarea, cercetarea, înregistrarea şi raportarea evenimentelor 674
76. Definiţia evenimentului 674
77. Comunicarea evenimentelor 675
78. Cercetarea evenimentelor 675
79. Accidentul de muncă 676
80. Bolile profesionale 678
§12. Asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale 678
81. Reglementare 678
82. Asiguraţii 678
83. Raporturile de asigurare 679
84. Contribuţia de asigurare 679
85. Prestaţiile de asigurare 680
§13. Autorităţi şi instituţii cu atribuţii în domeniu 681
86. Enumerare 681
87. Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice 681
88. Ministerul Sănătăţii 682
89. Agenţia Naţională pentru Inspecţia Muncii şi Securitate Socială 682
90. Asigurătorul 682

CAPITOLUL XVI. MODIFICAREA ŞI SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ 683
§1. Modificarea contractului individual de muncă 683
1. Elementele şi condiţiile modificării 683
2. Clasificarea cazurilor de modificare a contractului individual de muncă 688
3. Delegarea 688
4. Detaşarea 691
5. Detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale 695
6. Trecerea temporară în altă muncă 700
6. Transferul 703
7. Transferul întreprinderii, al unei unităţi sau al unor părţi ale acestora 706
8. Promovarea – caz de modificare definitivă a contractului individual de muncă 707
9. Alte cazuri de modificare definitivă a contractului individual de muncă 708
§2. Suspendarea contractului individual de muncă 709
10. Noţiunea suspendării 709
11. Cazurile de suspendare 710
12. Suspendarea de drept 711
13. Suspendarea din iniţiativa salariatului 718
14. Suspendarea din iniţiativa angajatorului 723

15. Suspendarea prin acordul părților 734
16. Procedura suspendării 735
17. Efectele suspendării 735
CAPITOLUL XVII. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ 738
§1. Legalitatea şi cazurile de încetare 738
1. Legalitatea încetării contractului individual de muncă 738
2. Cazurile încetării contractului individual de muncă 738
§2. Încetarea de drept 739
3. Enumerarea situațiilor 739
4. Decesul salariatului sau al angajatorului, persoană fizică ori dizolvarea angajatorului persoană juridică 740
5. Declararea judecătorească a morții sau a punerii sub interdicție a uneia dintre părțile contractului individual de muncă 741
6. Îndeplinirea cumulativă a condițiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, comunicarea deciziei de pensie ori a deciziei medicale asupra capacității de muncă 741
7. Nulitatea contractului individual de muncă 745
8. Admiterea cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare 747
9. Condamnarea la executarea unei pedepse privative de liberate 748
10. Retragerea de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei 748
11. Interzicerea exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicția 749
12. Expirarea termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată 750
13. Retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani 751
14. Încetarea de drept a contractului individual de muncă în situația personalului didactic sau de cercetare 751
15. Constatarea încetării de drept a contractului individual de muncă 752
§3. Încetarea prin acordul părților 753
16. Preliminarii 753
17. Condiții 753
§4. Concedierea 756
18. Noțiune. Situații 756
19. Cazurile de concediere pentru motive care țin de persoana salariatului 757
20. Concedierea disciplinară 757
21. Concedierea în cazul arestării preventive sau arestării la domiciliu a salariatului pentru o perioadă mai mare de 30 de zile 763
22. Concedierea în cazul inaptitudinii fizice şi/sau psihice a salariatului 765
23. Concedierea pentru necorespundere profesională 767
24. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului 770
25. Concedierea colectivă 780
26. Interdicții privind concedierea 792
27. Procedura concedierii 800
28. Revocarea deciziei de concediere 820
29. Controlul şi sancționarea concedierilor nelegale 822
30. Reintegrarea în muncă – efect al anulării măsurii angajatorului 831

§5. Încetarea contractului individual de muncă în conformitate cu art. 123 din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență 836
31. Reglementare 836
32. Sfera de aplicare a art. 123 837
33. Natura juridică a „denunțării" 838
34. Critica dispozițiilor art. 123 din Legea nr. 85/2014 referitoare la „denunțarea" contractelor individuale de muncă 839
§6. Demisia 839
35. Noțiune 839
36. Preavizul și semnificația acestuia 841
37. Posibilitatea fostului salariat de a contesta încetarea contractului de muncă prin demisie 846

PARTEA A IV-A.
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

CAPITOLUL XVIII. RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ 851
§1. Disciplina muncii – condiție a desfășurării activității angajatorilor 851
1. Noțiunea de disciplină a muncii 851
2. Trăsături caracteristice ale disciplinei muncii 851
§2. Izvoarele și căile de înfăptuire a disciplinei muncii 852
3. Izvoarele de drept în materia disciplinei muncii 852
4. Căile de înfăptuire a disciplinei muncii 852
§3. Specificul și condițiile răspunderii disciplinare 853
5. Definiția răspunderii disciplinare 853
6. Trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare 853
7. Enumerarea condițiilor răspunderii disciplinare 854
8. Obiectul abaterii disciplinare 855
9. Latura obiectivă 855
10. Subiectul abaterii disciplinare 860
11. Latura subiectivă (vinovăția) 861
12. Cauze exoneratoare de răspundere disciplinară 861
§4. Cumulul răspunderii disciplinare cu alte forme ale răspunderii juridice 863
13. Justificare 863
14. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea patrimonială 864
15. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea penală 864
16. Cumulul răspunderii disciplinare cu răspunderea contravențională 866
§5. Sancțiunile disciplinare 867
17. Noțiunea sancțiunilor disciplinare 867
18. Clasificarea sancțiunilor disciplinare 867
§6. Sancțiunile disciplinare generale 868
19. Enumerarea sancțiunilor 868
20. Avertismentul scris 869
21. Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile 869
22. Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10% 870
23. Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, a indemnizației de conducere, pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10% 871
24. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă 871
§7. Sancțiuni disciplinare speciale 872
25. Reglementare 872
26. Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului didactic 873

27. Sancțiunile disciplinare aplicabile funcționarilor publici 873
28. Sancțiunile disciplinare aplicabile judecătorilor și procurorilor 873
29. Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea 874
30. Sancțiunile aplicabile personalului din serviciile de probațiune 874
§8. Procedura aplicării și executării sancțiunilor disciplinare 874
31. Preliminarii 874
32. Organele competente să aplice sancțiuni disciplinare 875
33. Cercetarea abaterii disciplinare 877
34. Individualizarea și aplicarea sancțiunii 886
35. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare 889
36. Decizia de sancționare 893
37. Executarea sancțiunilor disciplinare 900
§9. Contestația – calea de atac împotriva sancțiunilor disciplinare 901
38. Reglementare 901
39. Reguli procedurale de soluționare a contestației și consecințele admiterii acesteia 901
40. Problema înlocuirii sancțiunii disciplinare 903
§10. Radierea disciplinară 909
41. Noțiune. Efecte 909
42. Consecințe ale sancționării disciplinare și ale radierii 910
43. Condiții. 911
44. Constatarea 911
45. Reabilitarea disciplinară reglementată de acte normative speciale 912

CAPITOLUL XIX. RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ 913
§1. Definiția și trăsăturile răspunderii patrimoniale a salariaților 913
1. Definiția răspunderii patrimoniale 913
2. Trăsăturile răspunderii patrimoniale 914
§2. Răspunderea patrimonială și alte forme de răspundere juridică 915
3. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă contractuală 915
4. Răspunderea patrimonială și răspunderea civilă delictuală 916
5. Răspunderea patrimonială și răspunderea materială 918
6. Răspunderea patrimonială și răspunderea pentru daune morale 918
§3. Obligația de restituire 922
7. Natura juridică și caracteristicile obligației de restituire 922
8. Cazurile în care poate fi stabilită obligația de restituire 924
§4. Răspunderea patrimonială a angajatorului 925
9. Reglementare 925
10. Condițiile răspunderii patrimoniale a angajatorului 925
11. Cazurile în care angajatorul răspunde patrimonial 926
12. Acțiunea în regres a angajatorului 927
§5. Formele răspunderii patrimoniale a salariaților 928
13. Răspunderea unipersonală 928
14. Răspunderea conjunctă 928
15. Răspunderea subsidiară 929
16. Răspunderea solidară 931
§6. Condițiile răspunderii patrimoniale a salariaților 932
17. Enumerarea condițiilor 932
18. Calitatea de salariat la angajatorul păgubit 933
19. Fapta ilicită și personală a salariatului, săvârșită în legătură cu munca sa 934
20. Cauze care înlătură caracterul licit al faptei 936

21. Legătura faptei cu munca prestată 941
22. Caracterul personal al faptei 942
23. Prejudiciul 943
24. Raportul de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciu 947
25. Vinovăția (culpa) 948
§7. Procedura generală şi procedurile speciale de stabilire şi recuperare a prejudiciilor suferite de angajator 952
26. Procedura generală 952
27. Proceduri speciale 956
§8. Executarea silită a despăgubirilor 958
28. Modalități de executare 958
29. Reținerile din drepturile salariale 959
30. Urmărirea silită asupra bunurilor 960

CAPITOLUL XX. RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ 962
§1. Reglementarea şi specificul răspunderii contravenționale în dreptul muncii 962
1. Reglementarea răspunderii contravenționale în dreptul muncii 962
2. Specificul răspunderii contravenționale 963
§2. Contravențiile reglementate de art. 260 din Codul muncii 965
3. Nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară 965
4. Încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5) din Codul muncii 965
5. Împiedicarea sau obligarea, prin amenințări, ori violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei 965
6. Stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale 966
7. Primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă 966
8. Prestarea muncii de către o persoană fizică fără încheierea unui contract individual de muncă 969
9. Încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 şi 142 969
10. Încălcarea obligației prevăzute la art. 140 969
11. Nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară 970
12. Nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal 970
13. Neacordarea indemnizației prevăzută la art. 53 alin. (1) 970
14. Încălcarea prevederilor referitoare la munca de noapte 970
15. Încălcarea de către angajator a obligației de a angaja în muncă numai în baza certificatului medical 971
16. Încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 119 din Codul muncii 971
17. Nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei 971
18. Încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute de art. 102 din Codul muncii 971
19. Încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) din Codul muncii 971
§3. Contravențiile reglementate de Legea nr. 82/1991 a contabilității 971
20. Preliminarii 971
21. Enumerarea contravențiilor 972
22. Sancțiuni 973
§4. Contravențiile reglementate de Legea nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă 974

23. Comercializarea de către salariați a tichetelor de masă contra unei fracțiuni de preț sau a altor produse decât cele alimentare 974
24. Utilizarea de către salariați a unui număr de tichete de masă mai mare decât numărul de zile în care sunt prezenți la lucru în unitate [art. 10 alin. (1) lit. b)] 974
§5. Contravențiile reglementate de Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii 974
25. Categorii 974
26. Aspecte procesuale 975
§6. Contravențiile reglementate de art. 113 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă 975
27. Necomunicarea lunară a locurilor de muncă vacante [art. 113 lit. a)] 975
28. Neutilizarea Clasificării ocupațiilor din România prevăzute la art. 15 [art. 113 lit. b)] 975
29. Nedepunerea lunară a declarației prevăzute la art. 21 [art. 113 lit. c)] 975
30. Nerespectarea prevederilor art. 41 alin. (2) [art. 113 lit. e)] 976
31. Nerespectarea prevederilor art. 50 976
32. Nerespectarea prevederilor art. 100 alin. (2) lit. e) [art. 113 lit. g)] 976
33. Contravențiile prevăzute la art. 113 lit. h), i) și j) 976
§7. Contravențiile reglementate de art. 37 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între bărbați și femei 976
34. Încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1)-(4) 976
35. Încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2) 977
36. Încălcarea dispozițiilor art. 8 977
37. Încălcarea dispozițiilor art. 9 alin. (1) 977
38. Încălcarea dispozițiilor art. 10 alin. (1)-(4), alin. (6), (8) și (9) 978
39. Încălcarea dispozițiilor art. 11 978
40. Încălcarea dispozițiilor art. 12-13 978
41. Încălcarea dispozițiilor art. 14-22 și 29 979
42. Sancțiunea aplicabilă 979
§8. Contravențiile reglementate de art. 99 din Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale 979
43. Nedepunerea la termen a declarației prevăzute la art. 10 și 11 [art. 99 alin. (1) lit. a)] 979
44. Nerespectarea obligației de comunicare prevăzute la art. 10, 11 și 50 [art. 99 alin. (1) lit. b)] 979
45. Refuzul de a pune la dispoziție informațiile solicitate potrivit art. 58 [art. 99 alin. (1) lit. c)] 980
46. Nerespectarea metodologiei de încadrare în clasele de risc prevăzute la art. 83 și 84 [art. 99 alin. (1) lit. d)] 980
47. Nerespectarea prevederilor art. 85 alin. (2) privind baza de calcul a contribuțiilor 980
48. Nerespectarea prevederilor art. 82, și ale art. 85 alin. (1) privind stabilirea contribuției de asigurare și a cotelor acestei contribuții 980
49. Contravenția reglementată de art. 99 alin. (1) lit. g) 980
50. Nerespectarea obligației de plată prevăzute la art. 13 980
51. Sancțiunea aplicabilă 981
§9. Contravențiile reglementate de Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere 981
52. Preliminarii 981
53. Categorii de contravenții 981
§10. Contravențiile reglementate de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă 981
54. Încălcarea dispozițiilor art. 5 981

55. Încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (3) 982
56. Încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (1) şi (3) 982
57. Încălcarea dispozițiilor art. 8 alin. (2) 982
58. Încălcarea dispozițiilor art. 9 alin. (1), (2), (4)-(6) 982
59. Încălcarea dispozițiilor art. 11 982
60. Încălcarea dispozițiilor art. 12 983
61. Încălcarea dispozițiilor art. 14 alin. (2) 983
62. Încălcarea dispozițiilor art. 15 983
63. Sancțiuni 983
§11. Contravențiile reglementate de Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora 983
64. Obligații ale cedenților şi cesionarilor 983
65. Sancțiuni 984
§12. Contravențiile reglementate de Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății 984
66. Nedepunerea în termen a declarațiilor prevăzute la art. 228 alin. (2) 984
67. Nevirarea contribuției datorate conform art. 267 alin. (1) de către angajator [art. 312 lit. b)] 984
68. Refuzul de a pune la dispoziția organelor de control ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală şi ale caselor de asigurări a documentelor justificative şi a actelor de evidență necesare în vederea stabilirii obligațiilor la fond 984
69. Refuzul de a pune la dispoziția organelor de control ale caselor de asigurări documentele justificative şi actele de evidență financiar-contabilă privind sumele decontate din fond, precum şi documente medicale şi administrative existente la nivelul entității controlate şi necesare actului de control 984
70. Aspecte procesuale 984
§13. Contravenția reglementată de art. 13 din Legea nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou şi tichetelor de creşă 985
71. Constituie contravenție 985
§14. Contravențiile reglementate de Legea nr. 200/2006 privind constituirea şi utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale 985
72. Necomunicarea datelor şi informațiilor solicitate în scris de agențiile teritoriale pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege 985
73. Comunicarea de date şi informații incomplete sau eronate 985
§15. Contravențiile reglementate de Legea nr. 319/2006 a securității şi sănătății în muncă 986
74. Încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (4)-(6) 986
75. Încălcarea dispozițiilor art. 8 986
76. Încălcarea dispozițiilor art. 9 alin. (1) 986
77. Încălcarea dispozițiilor art. 10 986
78. Încălcarea dispozițiilor art. 11 987
79. Încălcarea dispozițiilor art. 12 alin. (1) 987
80. Încălcarea dispozițiilor art. 13 988
81. Încălcarea dispozițiilor art. 14 989
82. Încălcarea dispozițiilor art. 15 989
83. Încălcarea dispozițiilor art. 16 989
84. Încălcarea dispozițiilor art. 17 989
85. Încălcarea dispozițiilor art. 18 alin. (5) şi (6) 989
86. Încălcarea dispozițiilor art. 19 990
87. Încălcarea dispozițiilor art. 20 990
88. Încălcarea dispozițiilor art. 21 990

89. Încălcarea dispozițiilor art. 27 alin. (1) lit. a) și b) 990
90. Încălcarea art. 29 alin. (1) lit. a) 990
91. Încălcarea dispozițiilor art. 32 alin. (2) 990
92. Încălcarea art. 34 alin. (1) și alin. (5) 990
93. Încălcarea dispozițiilor art. 36 991
94. Contravențiile prevăzute de art. 39 alin. (9) 991
95. Contravenția prevăzută de art. 40 992
§16. Contravenții reglementate de Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap 992
96. Aspecte introductive 992
97. Contravenții privind angajarea în muncă a persoanelor cu handicap și activitatea unităților protejate 992
98. Sancțiuni 993
99. Eliberarea de certificate de încadrare în grad de handicap cu încălcarea criteriilor prevăzute la art. 85 alin. (10) 993
§17. Contravențiile reglementate de Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților 993
100. Nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute la art. 5 alin. (1) 993
101. Nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin. (3) 994
102. Transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art. 5 alin. (2), de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare 994
§18. Contravențiile reglementate de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii 994
103. Categorii de contravenții 994
104. Contravenția privind declarația nominală de asigurare 994
105. Contravenții privind contribuția de asigurări sociale 995
106. Nerespectarea metodologiei și a criteriilor de încadrare în condiții deosebite de muncă 995
107. Contravențiile privind ajutorul de deces 995
§19. Contravențiile reglementate de Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri 995
108. Încălcarea prevederilor art. 11 alin. (2) 995
109. Încălcarea prevederilor art. 5 alin. (2) lit. a)-d), art. 5 alin. (3) lit. e)-g) și art. 8 alin. (1) și (2) [art. 14 alin. (1) lit. b]. Art. 5 alin. (2) lit. a)-d) prevede faptele săvârșite de beneficiar care constituie contravenție: 995
110. Alte contravenții. [art. 14 alin. (1) lit. c-f]. Acestea contau în: 996
111. Aspecte procesuale. Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se realizează de către inspectorii de muncă, cu excepția celor rezultate de încălcarea prevederilor art. 14 alin 1, aflate în competența Agenției Naționale de Administrație Fiscală (art. 15). 996
§20. Contravențiile reglementate de Legea dialogului social nr. 62/2011 996
112. Încălcarea prevederilor art. 7 alin. (2) 996
113. Refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă 997
114. Nedepunerea spre publicare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate 997
115. Nerespectarea obligației prevăzută la art. 162 alin. (1) 997
116. Nerespectarea prevederii prevăzută la art. 194 alin. (1) 997

117. Împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții conform art. 195 997
§21. Contravențiile reglementate de Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior 997
118. Încălcarea prevederilor art. 4 alin. (2) [art. 35 alin. (1)] 997
119. Încălcarea prevederilor art. 5 alin. (1) şi (2) [art. 35 alin. (1)] 998
120. Încălcarea prevederilor art. 8 alin. (1) şi (3) [art. 35 alin. (1)] 998
121. Încălcarea prevederilor art. 14 alin. (1) [art. 35 alin. (1)] 998
122. Încălcarea prevederilor art. 15 alin. (1) şi (2) [art. 35 alin. (1)] 998
123. Încălcarea prevederilor art. 16 [art. 35 alin. (1)] 998
124. Încălcarea prevederilor art. 18 [art. 35 alin. (1)] 998
125. Încălcarea prevederilor art. 21 alin. (2) [art. 35 alin. (1)] 998
126. Aspecte procesuale 999
§22. Contravențiile reglementate de Codul aerian 999
127. Contravențiile prevăzute de art. 93 999
§23. Contravențiile reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților 1000
128. Nerespectarea prevederilor art. 16 alin. (3) şi ale art. 18 de către furnizorii de formare profesională [art. 54 alin. (1) lit. a)] 1000
129. Nerespectarea de către furnizorii de formare profesională neautorizați a prevederilor art. 17 alin. (1) lit. d), e) şi g) şi alin. (3) [art. 54 alin. (1) lit. b)] 1000
130. Nerespectarea de către furnizorii de formare profesională a prevederilor art. 19 alin. (1) şi alin. (3) [art. 54 alin. (1) lit. c)] 1000
131. Nerespectarea de către furnizorii de formare profesională a prevederilor art. 30 şi ale art. 35-36 [art. 54 alin. (1) lit. d)] 1000
132. Nerespectarea de către furnizorii de formare profesională a prevederilor art. 60 [art. 54 alin. (1) lit. e)] 1001
133. Aspecte procesuale 1001
§24. Contravențiile reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare 1001
134. Contravențiile reglementate de art. 2 alin. (2), (4), (5) şi (7). 1001
135. Contravenția reglementată de art. 6 1002
136. Contravențiile reglementate de art. 1002
137. Contravenția reglementată de art. 8 1002
138. Contravenția reglementată de art. 9 1003
139. Contravenția reglementată de art. 10 1003
140. Contravenția reglementată de art. 11 alin. (1), (3) şi (6). 1003
141. Contravenția reglementată de art. 12. 1004
142. Contravenția reglementată de art. 13. 1004
143. Contravenția reglementată de art. 14. 1004
144. Contravenția reglementată de art. 15. 1004
145. Sancțiunea aplicabilă 1004
146. Contravenția reglementată de art. 26 alin. (5) 1004
§25. Contravențiile reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele şi perioadele de odihnă ale conducătorilor auto şi utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora 1005
147. Preliminarii 1005
148. Contravențiile prevăzute de art. 8 alin. (1) 1005
149. Contravențiile prevăzute la art. 8 alin. (2) 1006
150. Contravențiile prevăzute la art. 8 alin. (3) 1007
151. Contravențiile prevăzute la art. 8 alin. (4) 1008

152. Sancțiuni 1009
§26. Contravențiile reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România 1010
153. Netransmiterea către agenția inspecției muncii și securității sociale a comunicării privind detașarea lucrătorilor străini sau a modificării elementelor prevăzute în această comunicare 1010
154. Neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 33 1011
155. Neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 34 1011
156. Primirea la muncă a până la 5 străini fără drept de muncă (art. 36). 1011
157. Aspecte procesuale. 1011
§27. Contravențiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă 1012
158. Încălcarea dispozițiilor art. 4 [art. 27 alin. (1) lit. a)] 1012
159. Încălcarea dispozițiilor art. 5 și 6 [art. 27 alin. (1) lit. a)] 1012
160. Încălcarea dispozițiilor art. 7 și 8 alin. (1) 1012
161. Încălcarea dispozițiilor art. 9 și art. 10 1012
162. Încălcarea dispozițiilor art. 12 alin. (1)-(3) 1013
163. Încălcarea dispozițiilor art. 13 1013
164. Încălcarea dispozițiilor art. 14 1013
165. Încălcarea dispozițiilor art. 15 1013
166. Încălcarea dispozițiilor art. 17 1014
167. Încălcarea dispozițiilor art. 18 1014
168. Încălcarea dispozițiilor art. 19 1014
169. Încălcarea dispozițiilor art. 20 alin. (2) și (4) 1014
170. Încălcarea dispozițiilor art. 21 alin. (1) și (2) 1014
171. Încălcarea dispozițiilor art. 26 alin. (1) [art. 27 alin. (1) lit. a)]. 1015
§28. Contravențiile reglementate de art. 47 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate 1015
172. Încălcarea obligațiilor prevăzute la art. 6 alin. (3) și (4) 1015
173. Încălcarea obligațiilor 1015
174. Sancțiuni 1016
§29. Contravențiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 116/2006 privind protecția socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate ca urmare a restructurării și reorganizării unor societăți naționale, regii autonome, companii naționale și societăți comerciale cu capital majoritar de stat, precum și a societăților comerciale și regiilor autonome subordonate autorităților administrației publice locale 1016
175. Necomunicarea datelor și informațiilor prevăzute la art. 23 alin. (2) 1016
176. Nerespectarea obligației prevăzute la art. 23 alin. (1) și alin. (1^1) 1016
§30. Contravențiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor 1017
177. Caracterizare generală 1017
178. Contravenția prevăzută de art. 14 alin. (2) 1017
179. Contravenția prevăzută de art. 19 alin. (2) 1017
180. Contravenția prevăzută la art. 25 1017
181. Aspecte procesuale 1017
§31. Contravențiile reglementate de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție

socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare 1017
182. Necomunicarea datelor şi informaţiilor prevăzute la art. 24 alin. (3) [art. 25 lit. a)] 1017
183. Nerespectarea obligaţiei prevăzute de art. 24 alin. (1) şi (2) [art. 2 lit. b)] 1018
§32. Contravenţiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1875/2005 privind protecţia sănătăţii şi securităţii lucrătorilor faţă de riscurile datorate expunerii la azbest 1018
184. Încălcarea dispoziţiilor art. 12 1018
185. Încălcarea dispoziţiilor art. 36 alin. (2), (3), (4), (5), (6) şi (7) 1018
§33. Contravenţiile reglementate de art. 70[1] alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 300/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru şantierele temporare sau mobile 1019
186. Nerespectarea dispoziţiilor art. 6 1019
187. Neîndeplinirea obligaţiei prevăzute la art. 7 1019
188. Neîndeplinirea obligaţiei prevăzute de art. 9 lit. d) 1019
189. Neîndeplinirea obligaţiei prevăzute de art. 10 1019
190. Neîndeplinirea obligaţiei prevăzute de art. 42 1019
191. Neîndeplinirea obligaţiei prevăzute de art. 47 şi 48 1020
§34. Contravenţiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale pe teritoriul României 1020
192. Nerespectarea dispoziţiilor art. 6 alin. (1) şi (4) 1020
193. Contravenţia prevăzută la art. 8 lit. d) 1020
194. Contravenţia prevăzută la art. 8 lit. e) 1021
195. Contravenţia prevăzută la art. 8 lit. f) 1021
196. Contravenţia prevăzută la art. 8 lit. g) 1021
§35. Contravenţiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1204/2007 privind asigurarea forţei de muncă necesare pe timpul stării de asediu, la mobilizare şi pe timpul stării de război 1021
197. Preliminarii 1021
198. Contravenţiile prevăzute la art. 21 alin. (1) 1021
199. Aspecte procesuale 1022
§36. Contravenţiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activităţi mobile de transport rutier 1022
200. Nerespectarea prevederilor art. 4, 5, 6 şi 7 privind organizarea timpului de muncă de către întreprinderile/operatorii de transport rutier 1022
201. Nerespectarea prevederilor privind controlul timpului de muncă 1022
202. Aspecte procesuale 1023
§37. Contravenţiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 867/2009 privind interzicerea muncilor periculoase pentru copii 1023
203. Semnificaţia unor termeni şi noţiuni 1023
204. Contravenţia prevăzută la art. 8 alin. (3) 1024
205. Contravenţia prevăzută la art. 9 1024
206. Aspecte procesuale 1024
§38. Contravenţiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidenţă a salariaţilor 1024
207. Categorii de contravenţii 1024
208. Sancţiuni 1026
209. Aspecte procesuale 1026

§39. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară 1026
210. Nerespectarea revederilor art. 11 alin. (3), art. 12, art. 14, art. 15 alin. (1) şi art. 19 1026
211. Desfăşurarea fără autorizație a activităților specifice agentului de muncă temporară 1027
212. Aspectele procesuale 1027
§40. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 75/2015 privind reglementarea prestării de către copii de activități remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling 1027
213. Nerespectarea prevederilor de către organizator a art. 4 [art. 17 alin. (1) lit. a)] 1027
214. Nerespectarea prevederilor art. 6 alin (4) [art. 17 alin. (1) lit. b)] 1028
215. Nerespectarea prevederilor art. 7-9 de către părinte/reprezentantul legal [art. 17 alin. (1) lit. c)] 1028
216. Nerespectarea prevederilor art. 14 de către organizator [art. 17 alin. (1) lit. d)] 1028
217. Aspecte procesuale. 1029
§41. Contravențiile reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite 1029
218. Contravenția prevăzută la art. 14 alin. (1) 1029
219. Contravenția prevăzută la art. 14 alin. (4) 1029
§42. Contravenția reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 1017/2015 pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată 1030
220. Conținutul contravenției 1030
221. Aspecte procesuale 1030
§43. Procedura constatării şi sancționării contravențiilor 1030
222. Persoanele competente să constate şi să sancționeze contravențiile 1030
223. Procesul-verbal de constatare a contravenției 1030
224. Amenda – sancțiune principală 1031
225. Alte sancțiuni principale 1031
226. Sancțiuni complementare 1032
227. Aplicarea sancțiunii 1032
228. Prescripția aplicării sancțiunilor contravenționale 1033
§44. Căile de atac 1033
229. Plângerea 1033
230. Apelul 1035
§45. Unele reguli privind executarea sancțiunilor contravenționale 1036
231. Prescripția executării sancțiunii 1036
232. Executarea amenzii contravenționale 1036

CAPITOLUL XXI. RĂSPUNDEREA PENALĂ 1037
§1. Reglementarea şi particularitățile răspunderii penale în dreptul muncii 1037
1. Reglementarea răspunderii penale în dreptul muncii 1037
2. Particularitățile răspunderii penale în dreptul muncii 1037
§2. Infracțiunile reglementate de Codul muncii 1039
3. Stabilirea în mod repetat de salarii sub nivelul minim brut pe țară [art. 264 alin. (1)] 1039
4. Împiedicarea controlului organelor competente [art. 264 alin. (2) şi (3)] 1039

5. Primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea contractului individual de muncă [art. 264 alin. (4)] 1039
6. Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor (art. 265). 1040
7. Primirea la muncă a unei persoane, aflată în situație de ședere ilegală în România, cunoscând că acesta este victimă a traficului de persoane [art. 265 alin. (2) și (3)] 1040
8. Pedepse complementare. 1041
§3. Infracțiuni reglementate de Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale 1041
9. 1041
§4. Infracțiunile reglementate de Legea dialogului social nr. 62/2011 1042
10. Împiedicarea sau obligarea unui angajat sau un grup de angajați să participe la grevă sau să muncească în timpul grevei 1042
11. Limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor prin condiționări sau constrângeri 1043
12. Declararea grevei de către organizatori, cu încălcarea condițiilor prevăzute de art. 191 alin. (1) sau la art. 202-205 1043
§5. Infracțiunile reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 29/1997 privind Codul aerian civil 1044
13. Conținutul legal al infracțiunilor 1044
14. Caracterizarea generală a infracțiunilor 1046
§6. Infracțiuni de serviciu și alte infracțiuni ce pot fi săvârșite la locul de muncă reglementate de Codul penal 1046
15. Enumerare 1046
16. Luarea de mită. 1047
17. Delapidarea. 1047
18. Purtarea abuzivă 1047
19. Abuzul în serviciu 1047
20. Neglijența în serviciu. 1047
21. Folosirea abuzivă a funcției în scop sexual 1048
22. Uzurparea funcției. 1048
23. Conflictul de interese 1048
24. Violarea secretului corespondenței. 1048
25. Divulgarea informațiilor secrete de stat 1048
26. Divulgarea informațiilor secrete de serviciu sau nepublice 1049
27. Neglijența în păstrarea informațiilor 1049
28. Obținerea ilegală de fonduri. 1049
29. Deturnarea de fonduri 1049
30. Supunerea la muncă forțată sau obligatorie 1049
31. Hărțuirea sexuală 1049
32. Gestiunea frauduloasă. 1049
33. Deturnarea licitațiilor publice. 1049
34. Acceptarea operațiunilor financiare efectuate în mod fraudulos 1049
35. Cercetarea abuzivă. 1050
36. Neexecutarea hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea în muncă a unui salariat [art. 287 lit. d)] 1050
37. Neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată [art. 287 lit. e)]. 1050
38. Neluarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă. 1051
39. Nerespectarea măsurilor legale de securitate și sănătate în muncă. 1052

CAPITOLUL XXII. JURISDICȚIA MUNCII 1053
§1. Considerații generale 1053
1. Noțiunea de jurisdicție a muncii 1053
2. Conflictele de muncă şi litigiile de muncă 1054
3. Părțile în conflictele de muncă 1055
4. Coparticiparea procesuală (litisconsorțiul) 1058
§2. Medierea 1059
5. Reglementare 1059
6. Mediatorul şi obligațiile sale 1060
7. Contractul de mediere 1061
8. Desfăşurarea medierii 1062
9. Închiderea procedurii de mediere 1062
§3. Competența instanțelor judecătoreşti 1063
10. Reglementare 1063
11. Competența după materie (de atribuțiune) a judecătoriei 1064
12. Competența după materie (de atribuțiune) a tribunalului 1065
13. Competența după materie (de atribuțiune) a Curții de apel 1067
14. Competența după materie (de atribuțiune) a Înaltei Curți de Casație şi Justiție 1067
15. Competența teritorială 1069
§4. Reguli procedurale 1071
16. Sesizarea instanței de judecată 1071
17. Completul pentru soluționarea conflictelor de muncă 1072
18. Statutul asistenților judiciari 1073
19. Termenele de sesizare a instanței 1074
20. Cererea de chemare în judecată. 1080
21. Întâmpinarea 1081
22. Chemarea în garanție 1081
23. Desfăşurarea judecății 1082
24. Hotărârea instanței de fond (sentința) şi caracterul acesteia 1084
25. Apelul 1085
26. Căi extraordinare de atac 1087

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Universul Juridic .ro

nihil sine iure

Portalul universuljuridic.ro:

- timp de 15 ani am investit în cele mai înalte standarde de informare;
- a venit momentul să dedicăm un portal profesionist celei mai competitive şi mai performante comunităţi: comunitatea juriştilor;
- puteţi accesa informaţie juridică reală, certificată editorial, necesară activităţii dvs., în orice moment;
- furnizăm conţinut pentru cele mai exigente profesii, sub semnătura specialiştilor recunoscuţi în domeniu.

www.universuljuridic.ro

B.C.U. „M. EMINESCU" IAŞI

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Prezenta ediţie a Tratatului a fost determinată, în special, de epuizarea tirajului ediţiei anterioare.

La elaborarea sa au fost avute în vedere modificările legislative intervenite ulterior, soluţiile judiciare relevante, cu precădere cele pronunţate de Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie în recursurile în interesul legii şi dezlegarea unor chestiuni de drept, deciziile Curţii Constituţionale, precum şi studiile recente.

Suntem animaţi de aceeaşi dorinţă de a oferi tuturor celor interesaţi – studenţi, masteranzi, doctoranzi, cercetători, teoreticieni şi practicieni – acelaşi instrument util de studiu şi de lucru.

ISBN 978-606-673-834-7

UNIVERSITY LIBRARY